

953-2018-817
18
953
М.П. 16.05.18
М.П. 16.05.18

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Центр развития ребенка № 11
Красноармейского района Волгограда»
на 2018 - 2021 годы

УТВЕРЖДЕН
общим собранием работников
МОУ Центра развития ребенка № 11
«14» июня 2018 г.
протокол № 13

От Работодателя:

Заведующий МОУ Центром
развития ребенка № 11

Коннова Т.А. Т.А. Коннова
«14» июня 2018 г.

М.П.

От Работников:

Председатель профсоюзного комитета
МОУ Центра развития ребенка № 11

Чужавская О.Н. О.Н. Чужавская
«14» июня 2018 г.

М.П.

Содержание:

1. Общие положения	3
2. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора	4
3. Профессиональная подготовка, переподготовка и независимая оценка квалификации работников	6
4. Рабочее время и время отдыха	7
5. Оплата и нормирование труда	9
6. Социальные гарантии и льготы	10
7. Охрана труда и здоровья	11
8. Гарантии профсоюзной деятельности	13
9. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации	16
10. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора	16

Приложения:

1. Правила внутреннего трудового распорядка	18
2. График работы технического персонала	27
3. Продолжительность отпусков сотрудников	28
4. Положение об оплате труда работников	29
5. План мероприятий по охране и улучшению условий труда	57
6. Соглашение работодателя и профсоюзного комитета по охране труда на 2015 г.	60
7. Перечень работ, профессий и должностей, по которым должны выдаваться средства индивидуальной защиты	62
8. Перечень работ, профессий и должностей, по которым должны выдаваться смывающие и обеззараживающие средства	65

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Центр развития ребенка № 11 Красноармейского района Волгограда».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МОУ и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Конновой Татьяны Анатольевны (далее – работодатель); работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Чужавской Ольги Николаевны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 14 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения типа муниципального учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации (ст.43 ТК РФ).

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.9. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора

1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по

труду.

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

1.13. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

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

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 13 июня 2021 г. включительно.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;

- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.9. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (2 часа в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.2.10. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.11. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

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

2.2.13. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

2.2.14. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе

работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

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

2.2.16. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.17. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И НЕЗАВИСИМАЯ ОЦЕНКА КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1.1. Независимая оценка квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации) проводится в форме профессионального экзамена центром оценки квалификаций в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

Профессиональный экзамен проводится по инициативе соискателя за счет средств соискателя, иных физических и (или) юридических лиц либо по направлению работодателя за счет средств работодателя в порядке, установленном трудовым законодательством (ст. 4 ТК РФ).

Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет работодатель.

Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников, направление работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются настоящим коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников (ст. 372 ТК РФ).

При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации работодатель должен предоставлять ему гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными

стами, трудовым договором (ст. 196 ТК РФ).

Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации.

Указанное право реализуется путем заключения договора между работником и работодателем (ст. 197 ТК РФ).

3.1.2. Работодатель обязуется:

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

При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации, с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя (ст. 187 ТК РФ).

Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направляемым работодателем на прохождение независимой оценки квалификации.

3.1.3. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений в соответствии с действующим законодательством и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, согласованными с выборным органом представительной профсоюзной организации. (Приложение № 1, № 3)

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

4.3. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

Общим выходным днем является суббота, воскресенье.

4.4. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа представительной профсоюзной организации.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

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

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

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

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

4.7. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации, но не менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ). Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором может быть предусмотрено, что указанный перерыв может не предоставляться работнику, если удовлетворенная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает трех часов.

Для педагогов, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается; возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с воспитанниками.

4.8. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. (Приложение № 3)

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

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы – в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и выплачиваться в полном размере.

4.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с первичным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до окончания календарного года.

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

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

4.10. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу с вредными условиями труда -14 дней;

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

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за

использованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, работавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

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

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

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за использованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

4.12. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации отпуска без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- рождения ребенка – 5 календарных дней;
- бракосочетания детей работников – 5 календарных дней;
- бракосочетания работника – 5 календарных дней;
- похорон близких родственников – 5 календарных дней;
- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 3 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 3 календарных дня;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году. (ст.128 ТК РФ)

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

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

4.15. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

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

4.16. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

4.16.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем один раз в месяц в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются: 05 и 20 числа текущего месяца.

5.1. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.2. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:
- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

5.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных условиях труда; за работу в особых условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, исполнении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в трудовые обязанности; выплаты стимулирующего характера. (Приложение № 2)

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

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

5.6. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения квалификационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания соответствующим органом.

5.7. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для соответствующих видов работ с нормальными условиями труда.

5.8. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах образовательной организации.

5.9. В период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, организационным и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

5.10. Штаты организации формируются с учетом установленной предельной численности группы.

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Осуществлять обязательное медицинское страхование работников (ст.22 ТК РФ), своевременно перечислять средства в страховые фонды (социальный, медицинский, пенсионный) в размерах, определенных законодательством (ст. 24 НК РФ).

6.1.2. Обеспечить своевременное заключение договоров с амбулаторно-

- 1.3.3. Организовать медицинские учреждения на проведение периодических и дополнительных медицинских осмотров, диспансеризации работников.
- 1.3.4. Сохранять за работником средний заработок на период прохождения медицинских осмотров (ст. 172 ТК РФ).
- 1.3.5. Осуществлять страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ст. 212 ТК РФ).
- 1.3.6. Оформлять работникам, впервые заключившим трудовой договор, свидетельство о праве на пенсионное страхование (ст. 65 ТК РФ).
- 1.3.7. Обеспечить своевременное предоставление в Пенсионный фонд достоверных сведений о стаже и заработной плате работников (ст. 14 ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в РФ»).
- 1.3.8. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на получение пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.
- 1.3.9. Обеспечить представление гарантий и льгот работающим женщинам, лицам с семейными обязанностями (ст. 253-264 ТК РФ).
- 1.3.10. Обеспечивать матерям, имеющим двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет, матерям, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, использование сокращенного рабочего дня на 1 час в неделю с оплатой его, исходя из среднемесячной оплаты труда. Суммарная продолжительность предоставленных часов не должна превышать соответственно 51 час в год. Данный укороченный день предоставляется по письменному заявлению в удобное для женщины время.
- 1.3.11. Выплачивать своевременно и в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в соответствии с его квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором (ст. 2, 21, 22 ТК РФ).
- 1.3.12. Для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных настоящим Кодексом, устанавливается единый порядок ее исчисления.
- 1.3.13. Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у работодателя независимо от источников этих выплат (ст. 139 ТК РФ).
- 1.4. Профком обязуется:
 - 1.4.1. Осуществлять контроль за соблюдением прав работников на обязательное медицинское страхование (ст. 21 ТК РФ) и своевременное перечисление средств в фонды: медицинский, пенсионный, социальный).
 - 1.4.2. Осуществлять контроль за обеспечением работников медицинскими полисами.
 - 1.4.3. Контролировать проведение периодических и дополнительных медицинских осмотров и диспансеризации работников.
 - 1.4.4. Контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на получение пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.
 - 1.4.5. Контролировать представление гарантий и льгот работающим женщинам, лицам с семейными обязанностями (ст. 253-264 ТК РФ).
 - 1.4.6. Контролировать предоставление в Пенсионный фонд достоверных сведений о стаже и заработной плате работников (ст. 6 ФЗ «Об индивидуальном персонифицированном

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

- 1.7. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, применение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключается соглашение по

охраны труда. (Приложение № 5, № 6)

7.1. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

7.1.5. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других необходимых материалов на рабочих местах.

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

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

7.1.8. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с особыми (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, федеральными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда в соответствии с приложением № 6 коллективного договора.

7.1.9. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (Приложение № 7).

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

7.1.11. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

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

7.1.14. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

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

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

7.3. Работники обязуются:

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

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

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

7.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.3.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о признаках острого профессионального заболевания (отравления).

VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

8.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное посещение на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

8.2. В случае, если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника *в размере 1%* (статья 377 ТК РФ).

8.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

8.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников первичной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

8.3.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

8.3.3. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

8.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

8.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

8.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, другой специальной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, обслуживание, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

8.3.7. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

7.8. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

7.9. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- **учета мотивированного мнения** выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
- **согласования (письменного)**, при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего трудового договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

7.5. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работодатель:

- устанавливает систему оплаты труда работников, включая порядок стимулирования работников (статья 144 ТК РФ);
- принимает правила внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составляет графики сменности (статья 103 ТК РФ);
- привлекает к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлекает к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- устанавливает очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принимает решения о режиме работы в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принимает решения о временном введении режима неполного рабочего времени при массовых увольнениях и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- определяет формы подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определяет сроки проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирует аттестационную комиссию в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирует комиссию по урегулированию споров между участниками трудовых отношений;
- принимает локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменяет условия труда (статья 74 ТК РФ).

7.6. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательной организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ).

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 132 ТК РФ);
- 8.7. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации организации:
 - установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 109 ТК РФ);
 - представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
 - представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 192 ТК РФ);
 - установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные условия труда (статья 147 ТК РФ);
 - установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
 - установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
 - распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);
- 8.8. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:
 - применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора и увольнение работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
 - временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 152 ТК РФ;
 - увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (статья 405 ТК РФ).
- 8.9. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение года после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):
 - сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 374 ТК РФ);
 - несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
 - неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).
- 8.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от основной работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением заработной платы (части 3 статьи 374 ТК РФ).
- 8.11. На время осуществления полномочий работником образовательной организации, занятым на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.
- 8.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в разрешении коллективных переговоров, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за

1) в случае расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (ст. 81 ТК РФ).

2) членство в выборном органе первичной профсоюзной организации включается в состав образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию.

IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

- Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:
- а) представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Трудовым кодексом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
 - б) выступать во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства заработной платы на счет первичной профсоюзной организации;
 - в) осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
 - г) осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек, своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении пенсионных категорий по результатам аттестации работников;
 - д) осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации;
 - е) представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссиях по трудовым споркам и в суде;
 - ж) осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления отпусков и их оплаты;
 - з) осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия квалификации;
 - и) организовывать участие в аттестации работников образовательной организации на занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации;
 - к) осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов;
 - л) информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных органов;
 - м) организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу членов профсоюза и других работников образовательной организации;
 - н) способствовать оздоровлению детей работников образовательной организации;
 - о) осуществлять о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

X. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

- Стороны договорились:
- а) совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

2. Работодатель в течение 7 дней со дня подписания коллективного договора представить его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

4. Предоставлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 рабочих дней со дня получения соответствующего запроса (либо на условиях, оговоренных сторонами).

Коллективный договор подписали:

Работодателя:

Муниципальный МОУ Центром
развития ребенка № 11

Коннова Т.А. Т.А. Коннова

«14» июня 20 18 г.

От Работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МОУ Центра развития ребенка № 11


Чужавская О.Н. О.Н. Чужавская

«14» июня 20 18 г.

м.п.

муниципальное дошкольное образовательное учреждение
«Центр развития ребенка № 11 Красноармейского района Волгограда»
(МОУ Центр развития ребенка № 11)

Согласно протоколу
№ 1 от 14 июня 2018 г. общего собрания работников
МОУ Центра развития ребенка № 11

 Н.М. Иванова

УТВЕРЖДАЮ:

Вводится в действие с 14 июня 2018 г.
приказом № 174-02
от «14» июня 2018 г.

Заведующий МОУ Центром
развития ребенка № 11

 Т.А. Кошнова

Правила
внутреннего трудового распорядка
муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Центр развития ребенка № 11 Красноармейского района Волгограда»

№ 01-04-05

В соответствии с требованиями ст. 189, 190 Трудового кодекса Российской Федерации для упорядочения работы МОУ Центра развития ребенка и укрепления трудовой дисциплины утверждены, разработаны следующие правила.

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила - это локальный нормативный акт, регламентирующий в пределах и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также другие вопросы регулирования трудовых отношений. Данные Правила способствуют эффективной организации работы коллектива дошкольного образовательного учреждения (МОУ Центр развития ребенка), укреплению трудовой дисциплины.

1.2. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка утверждает работодатель с учетом мнения представительного органа работников.

1.3. Вопросы, связанные с применением правил внутреннего трудового распорядка, разрешаются работодателем, а также трудовым коллективом в соответствии с их полномочиями и в соответствии с законодательством.

2. Прием и увольнение работников

2.1. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- а) документ, удостоверяющий личность;
- б) трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совмещения;
- в) страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
- г) документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- д) документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при приеме на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- е) документ, подтверждающий (определивший) судимости и (или) факта уголовного преследования.

2.1. При 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 Трудовым Кодексом, федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

2.2. В отдельных случаях с учетом специфики работы ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

2.3. При приеме на работу по совместительству к другому работодателю работник обязан предъявить паспорт или иной документ, удостоверяющий личность. При приеме на работу по совместительству, требующую специальных знаний, работодатель имеет право требовать от работника предъявления диплома или иного документа об образовании или профессиональной подготовке либо их надлежаще заверенных копий, а при приеме на работу по совместительству, работу с вредными и (или) опасными условиями труда - справку о характере и условиях труда по основному месту работы.

2.4. Прием на работу осуществляется в следующем порядке:

2.4.1. Оформляется заявление кандидата на имя заведующего МОУ Центром развития ребенка.

2.4.2. Составляется и подписывается трудовой договор;

2.4.3. Издаётся приказ о приеме на работу, который доводится до сведения нового работника в трехдневный срок со дня фактического начала работы;

2.4.4. Оформляется личное дело на нового работника (листок по учету кадров; автобиография; копии документов об образовании, квалификации, профподготовке; медицинское заключение о состоянии противопоказаний; выписки из приказов о назначении, переводе, повышении, увольнении).

2.5. При приеме работника на работу или при переводе его на другую работу заведующий МОУ Центром развития ребенка обязан:

2.5.1. разъяснить его права и обязанности;

2.5.2. ознакомить с должностной инструкцией, содержанием и объемом его работы, с условиями оплаты его труда;

2.5.3. ознакомить с правилами внутреннего трудового распорядка, санитарии, противопожарной безопасности, другими правилами охраны труда сотрудников, правилами безопасности жизнедеятельности детей, коллективным договором.

2.6. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются в МОУ Центре развития ребенка.

2.7. Трудовые книжки хранятся у заведующего МОУ Центром развития ребенка вместе с ценными документами, в условиях, гарантирующих их недоступность для третьих лиц.

2.8. Перевод работника на другую работу производится только с его согласия за исключением случаев, предусмотренных в ст. 72.2 ТК РФ, при этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья. Продолжительность перевода на другую работу не может превышать одного месяца в течение календарного года.

2.9. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

2.10. При предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, в том числе по причинам, вызвавшим необходимость таких изменений, работодатель обязан

работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом РФ.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как более высокую должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и нижеоплачиваемую или нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник должен принять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

В случае отсутствия указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

2. Срочный трудовой договор (ст. 59 ТК РФ), заключенный на определенный срок (не считая срока, расторгается по истечении срока его действия, о чем работник должен быть уведомлен в письменной форме не менее, чем за три дня до увольнения. В случае, если работник не потребовал расторжения срочного трудового договора, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

3. Увольнение в связи с сокращением штата или численности работников либо по ликвидации занимаемой должности, допускается при условии, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу и по получении предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа МОУ Центра развития ребенка.

4. В день увольнения работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет, а также по заявлению работника выдать копии документов, связанных с его работой.

3. Право на занятие педагогической деятельностью

1. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном типовыми положениями об образовательных учреждениях соответствующих типов и видов, утверждаемыми в установленном Российской Федерации.

2. К педагогической деятельности не допускаются лица:

а) лишённые права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

б) имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или 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), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности;

в) имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

г) признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

д) имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

3. Лица, имеющие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства

а также исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых в обвинении в совершении этих преступлений прекращено по реабилитирующим основаниям, не могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения суда по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске к педагогической деятельности.

4. Основные обязанности и права работодателя

Работодатель обязан:

- 1. Обеспечить соблюдение требований устава МОУ Центра развития ребенка в трудовом и трудовом распорядке.
- 2. Организовать труд воспитателей, специалистов, обслуживающего персонала в соответствии с их специальностью, квалификацией, опытом работы.
- 3. Закрепить за каждым работником соответствующее его обязанностям рабочее место и оборудование. Создать необходимые условия для работы персонала: содержать здание учреждения в чистоте, обеспечить в нем нормальную температуру, освещение; создать условия хранения верхней одежды работников, организовывать их питание.
- 4. Соблюдать правила охраны труда, строго придерживаться установленного времени и времени отдыха, осуществлять необходимые мероприятия по технике безопасности и производственной санитарии.
- 5. Принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных и производственных заболеваний работников МОУ Центра развития ребенка и детей.
- 6. Обеспечить работников необходимыми методическими пособиями и другим инвентарем для организации эффективной работы.
- 7. Осуществлять контроль за качеством воспитательно-образовательного процесса, качеством образовательных программ.
- 8. Своевременно рассматривать предложения работников, направленные на улучшение работы МОУ Центра развития ребенка, поддерживать и поощрять лучших работников.
- 9. Обеспечивать условия систематического повышения квалификации работников.
- 10. Совершенствовать организацию труда, обеспечивать выполнение действующих обязательств труда, своевременно выдавать заработную плату и пособия.
- 11. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.
- 12. Своевременно предоставлять отпуска работникам МОУ Центра развития ребенка в соответствии с утвержденным на год графиком.

Работодатель имеет право:

- 12. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
- 13. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- 14. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- 15. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и

- 6. Соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- 7. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;
- 8. Принимать локальные нормативные акты;
- 9. Создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

5. Основные обязанности и права работников

Работники МОУ Центра развития ребенка обязаны:

- 5.1. Выполнять правила внутреннего трудового распорядка МОУ Центра развития ребенка, соответствующие должностные инструкции.
- 5.2. Работать добросовестно, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации, не отвлекать других работников от выполнения их трудовых обязанностей.
- 5.3. Систематически повышать свою квалификацию.
- 5.4. Неукоснительно соблюдать правила охраны труда и техники безопасности, обязанности в случаях травматизма незамедлительно сообщать администрации. Соблюдать правила пожарной безопасности, производственной санитарии и гигиены.
- 5.5. Проходить в установленные сроки медицинский осмотр, соблюдать санитарные правила, гигиену труда.
- 5.6. Беречь имущество МОУ Центра развития ребенка, соблюдать чистоту и порядок в помещениях, экономично расходовать материалы, тепло, электроэнергию, воду, воспитывать детей бережное отношение к государственному имуществу.
- 5.7. Проявлять заботу о воспитанниках МОУ Центра развития ребенка, быть внимательными, учитывать индивидуальные особенности детей, их положение в семьях.
- 5.8. Соблюдать этические нормы поведения в коллективе, быть внимательными и доброжелательными в общении с родителями воспитанников МОУ Центра развития ребенка.
- 5.9. Своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию.

Воспитатели МОУ Центра развития ребенка обязаны:

- 5.10. Строго соблюдать трудовую дисциплину (выполнять п. 5.1- 5.9).
- 5.11. Нести ответственность за жизнь, физическое и психическое здоровье ребенка, обеспечивать охрану жизни и здоровья детей, соблюдать санитарные правила, отвечать за содержание и обучение детей; выполнять требования медицинского персонала, связанные с лечением и укреплением здоровья детей, проводить закаливающие мероприятия, четко следовать назначенным инструкциям об охране жизни и здоровья детей в помещениях дошкольного учреждения и на детских прогулочных участках.
- 5.12. Выполнять договор с родителями, сотрудничать с семьей ребенка по вопросам содержания и обучения, проводить родительские собрания, консультации, заседания родительского комитета, посещать детей на дому, уважать родителей, видеть в них партнеров.
- 5.13. Следить за посещаемостью детей своей группы, своевременно сообщать об отсутствующих детях старшей медсестре, заведующей.
- 5.14. Вести свою группу с младшего возраста до поступления детей в школу, готовить детей к поступлению в школу.
- 5.15. Неукоснительно выполнять режим дня, заранее тщательно готовится к занятиям, подбирать педагогические пособия, дидактические игры, в работе с детьми не использовать наглядные дидактические материалы, диапозитивы, различные виды театра.
- 5.16. Участвовать в работе педагогических советов МОУ Центра развития ребенка, читать педагогическую литературу, знакомиться с опытом работы других воспитателей.
- 5.17. Вести работу в методическом кабинете, готовить выставки, каталоги, подбирать

дидактический материал для практической работы с детьми, оформлять наглядную агитацию, стенды.

5.18. Совместно с музыкальным руководителем готовить развлечения, праздники, принимать участие в праздничном оформлении МОУ Центра развития ребенка.

5.19. В летний период организовывать оздоровительные мероприятия на участке МОУ Центра развития ребенка под непосредственным руководством старшей медсестры, старшего врача.

5.20. Работать в тесном контакте со вторым педагогом и помощником воспитателя в группе.

5.21. Четко планировать свою учебно-воспитательную деятельность, держать в курсе своих планов: вести дневник наблюдений за детьми во время занятий, строго соблюдать правила и режим ведения документации.

5.22. Уважать личность ребенка, изучать его индивидуальные особенности, знать его склонности и особенности характера, помогать ему в становлении и развитии личности.

5.23. Защищать и представлять права ребенка перед администрацией, советом воспитателей и родителями.

5.24. Допускать на свои занятия работодателя и представителей общественности по предварительной договоренности.

5.25. Сотрудники МОУ Центра развития ребенка имеют право:

5.25. Самостоятельно определять формы, средства и методы своей педагогической деятельности в рамках воспитательной концепции МОУ Центра развития ребенка.

5.26. Определять по своему усмотрению темпы прохождения того или иного раздела программы.

5.27. Проявлять творчество, инициативу.

5.28. Быть избранным в органы самоуправления.

5.29. На уважение и вежливое обращение со стороны администрации, детей и родителей.

5.30. Обращаться при необходимости к родителям для усиления контроля с их стороны за обучением и развитием детей.

5.31. На моральное поощрение по результатам своего труда.

5.32. На повышение разряда и категории по результатам своего труда на основании аттестации.

5.33. На совмещение профессий (должностей).

5.34. На получение рабочего места, оборудованного в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и нормами охраны труда, снабженного необходимыми пособиями и материалами.

6. Рабочее время и его использование

6.1. В МОУ Центре развития ребенка устанавливается 5-дневная рабочая неделя с выходными днями - суббота и воскресенье. Продолжительность рабочего дня (смены) воспитателей определяется из расчета 36 часов в неделю:

6.2. МОУ Центр развития ребенка работает в двухсменном режиме:

1 смена - с 07.00 до 14.12,

2 смена - с 11.48 до 19.00.

6.3. Воспитатели МОУ Центра развития ребенка должны приходить на работу своевременно до начала рабочей смены. Окончание рабочего дня воспитателей МОУ Центра развития ребенка - в зависимости от смены. В конце дня воспитатели обязаны проводить детей в раздевалку и проследить за уходом детей домой в сопровождении родителей (родственников).

6.4. Остальные работники обязаны к началу рабочего дня (смены) находиться на

- 7.1.7. на своем месте и быть готовыми к выполнению своих трудовых обязанностей.
- 7.1.8. Продолжительность рабочего дня (смены) для руководящего, административно-управляющего, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется из расчета часового рабочего времени в соответствии с графиком сменности.
- 7.1.9. Графики работы утверждаются работодателем и предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания. Графики объявляются работнику под роспись и вывешиваются на видном месте не позже, чем за один месяц до их введения в действие.
- 7.1.10. Работодатель организует учет рабочего времени и его использования всех работников МОУ Центра развития ребенка.
- 7.1.11. В случае неявки на работу по болезни обязан при наличии такой возможности уведомить работодателя как можно раньше, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

7. Организация и режим работы МОУ Центра развития ребенка

- 7.2.1. Привлечение к работе работников в установленные графиком выходные и праздничные дни запрещено и может лишь в случаях, предусмотренные законодательством.
- 7.2.2. Общие собрания трудового коллектива проводятся по мере необходимости, но не чаще одного раза в год.
- 7.2.3. Заседания педагогического совета проводятся не реже двух раз в год. Все заседания проводятся в нерабочее время и не должны продолжаться более двух часов, родительские собрания – более полутора часов.
- 7.2.4. очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается работодателем МОУ Центра развития ребенка по согласованию с работником МОУ Центра развития ребенка с целью обеспечения нормальной работы МОУ Центра развития ребенка и создания оптимальных условий для отдыха работников. Отпуска педагогическим работникам МОУ Центра развития ребенка, как правило, предоставляются в период летних каникул. График отпусков утверждается на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до начала календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса РФ и постановлениями локальных нормативных актов, и доводится до сведения всех работников МОУ Центра развития ребенка. Оформление отпуска заведующему МОУ Центром развития ребенка оформляется приказом по соответствующему органу, другим работникам приказом по МОУ Центру развития ребенка.
- 7.2.5. Педагогическим и другим работникам запрещается:
 - изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
 - изменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов между ними;
- 7.2.6. Посторонним лицам разрешается присутствовать в МОУ Центре развития ребенка только по согласованию с администрацией.
- 7.2.7. Не разрешается делать замечаний педагогическим работникам по поводу их работы и проведения занятий, в присутствии детей и родителей.
- 7.2.8. В помещениях МОУ Центра развития ребенка запрещается:
 - находиться в верхней одежде и головных уборах;
 - громко разговаривать и шуметь в коридорах;
 - курить на территории МОУ Центра развития ребенка.

8. Поощрения за успехи в работе

- 8.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:
 - объявление благодарности;
 - премирование;

- награждение ценным подарком;
- награждение Почетной грамотой;
- представление к званию лучшего по профессии.

4. Поощрения применяются работодатель совместно или по согласованию с действующим профсоюзным органом.

5. Поощрения объявляются приказом руководителя МОУ Центром развития ребенка и вносятся до сведения коллектива, запись о поощрении вносится в трудовую книжку работника.

9. Взыскания за нарушения трудовой дисциплины

1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение вверенные умысла либо небрежности работника возложенных на него трудовых обязанностей, влечет за собой применение мер дисциплинарного взыскания, а также иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

2. За нарушение трудовой дисциплины применяются следующие меры дисциплинарного взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение.

3. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено в соответствии с действующим законодательством.

4. За каждое нарушение может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. Меры дисциплинарного взыскания применяются должностным лицом, имеющим право приема и увольнения данного работника.

5. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины требуется дать письменное объяснение. Отказ от дачи письменного объяснения не препятствует применению взыскания.

6. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм должностного поведения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения должны быть переданы гласности только с согласия заинтересованного работника (за исключением случаев, предусмотренных законом (запрещение педагогической деятельности, защита интересов воспитанников).

7. Взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения нарушений трудовой дисциплины, не считая времени болезни и отпуска работника. Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения нарушения трудовой дисциплины.

8. Взыскание объявляется приказом по МОУ Центру развития ребенка. Приказ должен содержать указание на конкретное нарушение трудовой дисциплины, за которое применяется данное взыскание, мотивы применения взыскания. Приказ 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 под роспись, то составляется соответствующий акт.

9. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных споров.

10. Взыскание автоматически снимается и работник считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию, если он в течение года не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию. Работодатель вправе снять взыскание досрочно по ходатайству работника или трудового коллектива, если подвергнутый дисциплинарному взысканию не совершил нового проступка и проявил себя как добросовестный работник.

11. Педагогические работники МОУ Центра развития ребенка, в обязанности которых входит выполнение воспитательных функций по отношению к детям, могут быть

1. за совершение аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы. К аморальным проступкам могут быть отнесены рукоприкладство по отношению к обучающимся, нарушение общественного порядка, в том числе и не по месту работы, другие действия, нарушающие нормы морали, явно не соответствующие социальному статусу педагога.

2. Педагоги МОУ Центра развития ребенка могут быть уволены за применение методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающихся согласно Закону РФ «Об образовании».

3. Увольнение в связи с аморальным проступком и применением мер физического наказания производится без согласования с профсоюзным органом.

4. Дисциплинарные взыскания к работодателю применяются тем органом, который вправе его назначать и увольнять.

5. Данный акт составлен заведующим

МОУ Центром развития ребенка № 11 Кошовой Татьяной Анатольевной.

**муниципальное дошкольное образовательное учреждение
«Центр развития ребенка № 11 Красноармейского района Волгограда»
(МОУ Центр развития ребенка № 11)**

УТВЕРЖАЮ:
Заведующий профкома
МОУ Центра развития ребенка № 11
О.П. Чужавская

« 07 » сентября 20 17 г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МОУ Центром развития
ребенка № 11

Колесова Т.А. Кошнова

М.П.

« 07 » сентября 20 17 г.

**График работы технического персонала
муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Центра развития ребенка № 11
Красноармейского района Волгограда»**

Должность	Время работы	Обеденный перерыв	Часы в неделю
Старшая медицинская сестра	1 смена 7.30 - 16.00 2 смена 10.00 - 18.30	1 смена 12.00 - 12.30 2 смена 12.30 - 13.00	39 часов
Инструктор по лечебной физкультуре, медицинская сестра по массажу	7.00 - 16.00 16.00 - 19.00	12.30 - 13.30	39 часов
Заведующий хозяйством, специалист в сфере закупок	8.00 - 16.30	12.30 - 13.00	40 часов
Помощник воспитателя	8.00 - 17.00	13.30 - 14.30	40 часов
Оператор стиральных машин	8.00 - 17.00	12.30 - 13.30	40 часов
Водитель служебных помещений	7.00 - 16.00	11.00 - 12.00	40 часов
Дворник	6.00 - 14.30	10.00 - 10.30	40 часов
Делопроизводитель, инспектор по кадрам, инженер по охране труда	8.30 - 17.00	12.30 - 13.00	40 часов
Сторож	Ежемесячный почасовой график	1 час в течение рабочего времени	Суммированный учет рабочего времени
Кастелянша	8.30 - 17.00	12.30 - 13.00	40 часов
Инженер по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, инженер-энергетик	8.00 - 17.00	12.30 - 13.30	40 часов

**муниципальное дошкольное образовательное учреждение
«Центр развития ребенка № 11 Красноармейского района Волгограда»
(МОУ Центр развития ребенка № 11)**

Исполнитель:
директор профкома
Центра развития ребенка № 11
О.Н. Чужавская

«01» сентября 2019 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МОУ
Центром развития ребенка № 11
Т.А. Кошнова

М.п.
«01» сентября 2019 г.

**Продолжительность отпусков сотрудников
муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Центра развития ребенка № 11 Красноармейского района Волгограда»**

Должность	Количество дней отпуска
Заведующий	42 календарных дня
Методист-логопед	42 календарных дня
Методист-воспитатель	42 календарных дня
Заместитель руководителя	42 календарных дня
Инструктор по физической культуре	42 календарных дня
Методист дополнительного образования	42 календарных дня
Методист-психолог	42 календарных дня
Заместитель педагога	42 календарных дня
Старшая медицинская сестра	28 календарных дней 14 календарных дней
Инструктор по лечебной физкультуре	28 календарных дней 14 календарных дней
Медицинская сестра по массажу	28 календарных дней 14 календарных дней
Методист	42 календарных дня
Методист	42 календарных дня
Методист-производитель	28 календарных дней
Методист в сфере закупок	28 календарных дней
Заведующий хозяйством	28 календарных дней
Методист-помощник воспитателя	28 календарных дней
Методист-хозяйка	28 календарных дней
Оператор стиральных машин	28 календарных дней
Уборщик служебных помещений	28 календарных дней
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	28 календарных дней
Уборщик	28 календарных дней
Уборщик	28 календарных дней
Инженер-энергетик	28 календарных дней
Инженер по охране труда и технике безопасности	28 календарных дней
Инспектор по кадрам	28 календарных дней

Заведующий МОУ Центром
развития ребенка № 11

Т.А. Кошнова

Т.А. Кошнова

**муниципальное дошкольное образовательное учреждение
«Центр развития ребенка № 11 Красноармейского района Волгограда»
(МОУ Центр развития ребенка № 11)**

МОУ
Центра профкома
Центра развития ребенка № 11
О.Н. Чужавская

«21» октября 20 17 г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МОУ
Центром развития ребенка № 11
Т.А. Кошнова
М.п.
«21» октября 20 17 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников МОУ Центра развития ребенка № 11

1. Общие положения

№ 01-04-14

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 2017 год», утвержденные решением Государственной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.11.2016 протокол № 11; Решением Волгоградской городской Думы от 27.10.2009 г. № 25/78-05 утверждения положения об оплате труда работникам образовательных учреждений Волгограда, за исключением муниципальных образовательных учреждений и «Муниципалитета» (в ред. Решения Волгоградской городской Думы от 19.07.2017 № 59/1710) и Решения от 29.06.2005 г. № 20/366 Волгоградского городского совета народных депутатов «О принятии положения о порядке начисления и выплаты ежемесячной надбавки к заработной плате работникам муниципальных образовательных учреждений, отнесенным к категории молодых специалистов» (в ред. Решений Волгоградской городской Думы от 22.12.14 № 24/712). Приказом департамента по образованию администрации Волгограда от 20.08.2016 № 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 работы руководителей муниципальных дошкольных образовательных учреждений Волгограда»; Приказом департамента по образованию администрации Волгограда от 25.07.2012 № 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 22.12.2016 № 954 «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 18.03.2014 № 383 «Об утверждении Положения о премировании и оказании материальной помощи руководителям муниципальных образовательных учреждений, подведомственных департаменту по образованию администрации Волгограда и его территориальным

решением: Приказом от 18.08.2014 № 482 «Об утверждении примерных показателей эффективности деятельности педагогических работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда, реализующих основные общеобразовательные программы начального образования».

2. Настоящее Положение определяет систему и условия оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка № 11 Волгоградского района Волгограда» (далее - детский сад) и включает в себя:

- размеры окладов, должностных окладов работников образовательных учреждений по основным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- размеры окладов по должностям, не включенным в ПКГ;
- размеры повышающих коэффициентов к окладам, должностным окладам и размер основной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогическим работникам;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера, критерии их установления;
- условия оплаты труда руководителя;
- порядок начисления и выплаты надбавки работникам, отнесенных к категории специалистов;
- другие вопросы оплаты труда.

3. Фонд оплаты труда работников детского сада формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных ассигнований или объема субсидий, предоставляемых государству, и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

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

5. Оплата труда работников детского сада, занятых по совместительству, а также на неполном рабочем времени, производится пропорционально отработанному времени.

6. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по совместительству, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

7. Заработная плата работника детского сада предельными размерами не ограничивается.

8. Размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, порядок установления повышающих коэффициентов к ним, а также порядок выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам детского сада определяются детским садом самостоятельно в пределах средств, направляемых на оплату труда, и определяются настоящим Положением.

9. Индексация размеров окладов (должностных окладов) по ПКГ и не включенных в ПКГ осуществляется в размерах и сроки увеличения фонда оплаты труда работников образовательных учреждений в соответствии с решением Волгоградской городской Думы о индексации окладов в г. Волгограда.

II. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Системы оплаты труда работников детского сада включает в себя размеры окладов, должностных окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

- 2.2. Системы оплаты труда работников детского сада устанавливаются с учетом:
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
 - единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других или профессиональных стандартов;
 - 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 детского сада.

2.5. Размеры окладов, должностных окладов, детского сада определяются путем умножения размера оклада, должностного оклада, по соответствующей ПКГ и размеров повышающих коэффициентов, должностных окладов, по каждому повышающему коэффициенту, и размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской деятельностью и периодическими изданиями педагогическим работникам в размере 100 рублей.

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

2.7. В том же порядке исчисляется месячная заработная плата педагогических работников детского сада, осуществляемую на условиях совместительства и месячная заработная плата педагогических работников за работу, осуществляемую на условиях совместительства в нескольких учреждениях (одном или нескольких).

2.8. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

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

2.10. Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются едиными для всех должностей детского сада, отнесенных к соответствующему квалификационному уровню, на основе обеспечения в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников детского сада.

2.11. Размеры окладов, должностных окладов по ПКГ работников детского сада устанавливаются в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа / квалификационный уровень /	Минимальный размер оклада, должностного оклада, ставки заработной платы, (руб.)
2	3
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня:	
1 квалификационный уровень: - помощник воспитателя	6030.00
ПКГ должностей педагогических работников:	
1 квалификационный уровень: - инструктор по физической культуре: музыкальный руководитель	10856.00
2 квалификационный уровень: - педагог дополнительного образования; социальный педагог	10980.00
3 квалификационный уровень: - воспитатель: методист; педагог-психолог	11230.00
4 квалификационный уровень: - учитель-логопед; старший воспитатель	11605.00
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»:	
1 квалификационный уровень: - делопроизводитель	4575.00
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго	

уровня»	
1 квалификационный уровень: - инспектор по кадрам	5066.00
2 квалификационный уровень: - заведующий хозяйством	5719.00
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень: - инженер по охране труда без категории; инженер-энергетик без категории	6699.00
2 квалификационный уровень: - инженер по охране труда I категории; инженер-энергетик I категории	7514.00
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»:	
1 квалификационный уровень: - вахтер; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; уборщик служебных помещений; дворник; сторож; кастелянша; оператор стиральных машин	4575.00
ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
1 квалификационный уровень: - инструктор по лечебной физкультуре	6987.00
2 квалификационный уровень: - медицинская сестра по массажу	7582.00
3 квалификационный уровень: - старшая медицинская сестра	8210.00

2.4. Размеры окладов, должностных окладов не включенных в ПКГ устанавливаются в том же размере:

Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (руб.)
2	3
специалист в сфере закупок	6699.00

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

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

2.6. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается работникам детского сада с целью стимулирования их к качественному результату труда на повышение профессиональной квалификации и компетентности, освоения национальной деятельности и внедрения в образовательный процесс современных образовательных технологий.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается педагогам, старшему воспитателю, музыкальному руководителю, инструктору по физической культуре, педагогу дополнительного образования, учителю-логоведу, педагогу-психологу, социальному педагогу, методисту, инструктору лечебной физкультуры, старшей медицинской сестре, медицинской сестре по массажу в следующих размерах:

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

• вторая квалификационная категория – 0,05 от оклада, должностного оклада.

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

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию увеличивается на 0,10 от оклада следующим категориям работников детского сада:

• имеющим почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР;

• имеющим другие почетные звания - «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных профессий, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии сохранения почетного звания профилю занимаемой должности, а педагогических работников - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности.

2.7. Повышающий коэффициент за специфику учреждения (группы) устанавливается для работников логопедического пункта – 0,20 от оклада, должностного оклада.

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

2.9. Почасовая оплата труда работников детского сада применяется при оплате труда лиц, работающих на период отсутствия (отпуск, командировка, временная нетрудоспособность) в детском детском саду, старшую медицинскую сестру, воспитателей, педагогов дополнительного образования, помощников воспитателей, оператора стиральных машин. Производится со дня замещения за все часы фактической работы за счёт средств, предусмотряемых на эти цели в смете расходов детского сада.

III. Порядок и условия оплаты труда медицинских работников

3.1. Размеры окладов, должностных окладов, медицинских работников детского сада устанавливаются приказом заведующего с учетом требований к профессиональной подготовке и квалификации согласно разделу 2 настоящего Положения.

Размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы медицинских работников детского сада определяются путем суммирования размера оклада, должностного оклада соответствующей ПКГ и размеров повышения окладов, должностных окладов по соответствующему коэффициенту.

3.2. Размер оплаты труда медицинских работников детского сада определяется с учетом следующих условий:

- показателей квалификации (наличие квалификационной категории);
- продолжительности рабочего времени (нормы часов работы за ставку заработной платы);
- других условий оплаты труда, установленных действующими нормативными правовыми актами.

3.3. К окладам, должностным окладам, по соответствующим ПКГ медицинским работникам детского сада устанавливается повышающий коэффициент за квалификационную категорию:

• высшая квалификационная категория – 0,30 от оклада, должностного оклада;

• первая квалификационная категория – 0,15 от оклада, должностного оклада;

• вторая квалификационная категория – 0,15 от оклада, должностного оклада.

Изменение размера повышающего коэффициента, установленного медицинским работникам детского сада, производится при присвоении квалификационной категории со дня присвоения квалификационной категории.

IV. Условия оплаты труда заведующего детским садом

4.1. Система оплаты труда заведующего 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 заведующего), заведующего детским садом определяются трудовым договором, заключенным заведующим детским садом с Красноармейским территориальным управлением департамента по образованию и воспитанию населения Волгограда (далее – Работодатель). Должностной оклад устанавливается в зависимости от отношения к средней заработной плате работников, относимых к основному виду деятельности детского сада и определяется в кратности, согласно объемных показателей, устанавливаемых заведующим по состоянию на 1 сентября, утвержденных приказом начальника Красноармейского территориального управления департамента по образованию и воспитанию населения Волгограда.

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

Показатель	Условия	Количество баллов
2	3	4
Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
Количество групп в дошкольных образовательных учреждениях	За группу	10
Превышение плановой (проектной) вместимости (по классам или по количеству обучающихся) в общеобразовательных учреждениях	За каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15
Количество работников в образовательном учреждении	За каждого работника	1
	Дополнительно за каждого работника, имеющего квалификационную категорию: первую высшую	0,5 1
Группы продленного дня	Наличие групп продленного дня	20
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
Наличие филиалов, учебно-консультационных пунктов, общежитий и других структурных подразделений	За каждое указанное структурное подразделение с количеством обучающихся (проживающих) до 100 человек	20
	От 100 до 200 человек	30
	Свыше 200 человек	50
Наличие в образовательных учреждениях обучающихся (воспитанников) с полным государственным обеспечением	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных	За каждый класс	10

классов		
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
Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	За каждый вид	15
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
Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и других)	За каждый объект, находящийся на балансе образовательных учреждений	30
	В других случаях	15
Наличие учебно-опытных участков (площадь не менее 0,5га или при орошаемом земледелии – 0,25га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	За каждый вид	50
Наличие собственной котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	За каждый вид	20
Наличие в общеобразовательных учреждениях обучающихся (воспитанников), посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованными этими учреждениями или на их базе	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
Наличие в образовательных 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 дошкольных образовательных учреждений (групп) компенсирующего вида)	За каждого обучающегося (воспитанника)	1
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
Наличие в дошкольном образовательном учреждении групп компенсирующей или оздоровительной направленности.	за каждую группу	5

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

Группа по категории труда	Дошкольные образовательные учреждения	
	Количество набранных баллов	Коэффициент кратности
1 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
2 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
3 группа	от 301 до 350	1,5
	от 251 до 300	1,4
	от 201 до 250	1,3
4 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 детского сада относятся следующие должности работников детского сада:

- воспитатель;
- педагог дополнительного образования;
- педагог-психолог;
- методист;
- учитель-логопед.

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

4.2. Средняя заработная плата работников, относимых к основному персоналу детского сада, определяется путем деления суммы окладов, должностных окладов и выплат стимулирующего характера работников, относимых к основному персоналу детского сада, определенных штатным расписанием, тарификационным списком на следующий календарный год, на списочную численность работников, относимых к основному персоналу, за следующий календарный год.

При определении среднемесячной численности работников детского сада, относимых к основному персоналу, учитываются среднемесячная численность работников детского сада, относимых к основному персоналу, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников детского сада, относимых к основному персоналу, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников детского сада, относимых к основному персоналу, являющихся внешними совместителями.

Среднемесячная численность работников детского сада, относимых к основному персоналу, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем деления численности работников детского сада, относимых к основному персоналу, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, за вычетом выходных и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников детского сада, относимых к основному персоналу, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные

...принимается равной численности работников детского сада, относимых к основному персоналу, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествующий выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников детского сада, относимых к основному персоналу, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники детского сада, относимые к основному персоналу, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в детском саду на одной, более одной ставке, учитывается в расчетной численности работников детского сада, относимых к основному персоналу, как один человек (целая единица).

Работники детского сада, относимые к основному персоналу, работавшие на условиях полного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников детского сада, относимых к основному персоналу, учитываются пропорционально отработанному времени.

4.3. С учетом условий труда заведующему детским садом, устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

4.4. К выплатам стимулирующего характера, устанавливаемым руководителю детским садом относятся:

4.4.1 Выплаты стимулирующего характера, осуществляемые на основании показателей эффективности деятельности руководителя (портфолио), устанавливаемые на начало учебного года согласно приказу департамента по образованию администрации Волгограда от 08.08.2016 № 54 «Об утверждении критериев и показателей эффективности деятельности руководителей муниципальных дошкольных учреждений Волгограда», в соответствии с установленными условиями:

Показатели эффективности деятельности руководителя	Критерии эффективности деятельности руководителя	%	Форма отчетности
Основная деятельность			
Выполнение муниципального задания на оказание услуг МДОУ	сохранение контингента воспитанников: нормативная наполняемость соблюдена	100% и выше: 5 от 97%-99% 3 меньше 97% -3	справка МОУ детского сада № _____, согласование ведущим специалистом Красноармейского ТУ ДОАВ
	увеличение уровня посещаемости МДОУ снижение уровня посещаемости	3 -1	
	отсутствие объективных жалоб на качество	1	

	предоставляемых услуг: наличие жалоб	-1	ведущим специалистом Красноармейского ТУ ДОАВ
Соответствие деятельности МДОУ требованиям законодательства в сфере образования	отсутствие предписаний надзорных органов	3	справка МОУ детского сада № _____, согласование ведущим специалистом Красноармейского ТУ ДОАВ
	наличие	0	
Функционирование коллегиальных органов управления (совет, управляющий совет, попечительский совет и др.)	наличие иных органов самоуправления в форме юридического лица	3	справка МОУ детского сада № _____, копия ОГРН и ИНН
	наличие иных органов самоуправления	1	
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	8	отчет 85-к, справка МОУ детского сада № _____, согласование ведущим специалистом Красноармейского ТУ ДОАВ
	наличие 1-й группы кратковременного пребывания	6	
	отсутствие групп кратковременного пребывания	0	
Реализация мероприятий по сохранению и укреплению здоровья обучающихся, снижению заболеваемости	снижение случаев заболеваний ОРВИ (на 1000)	3	отчет 85-к, справка МОУ детского сада № _____, согласование ведущим специалистом Красноармейского ТУ ДОАВ
	рост случаев	0	
	уменьшение дней, пропущенных по болезни 1 ребёнком	3	
	отсутствие положительной динамики	0	
Обеспечение санитарно-гигиенических условий для присмотра и ухода, требований комплексной безопасности МДОУ, отсутствие случаев травматизма	отсутствие случаев травматизма, отравлений, ОКИ по вине МДОУ	5	отчет 85-к, справка МОУ детского сада № _____, согласование ведущим специалистом Красноармейского ТУ ДОАВ, представление ТУ Роспотребнадзора
	наличие случаев	0	
Организация качественного питания	отсутствие обоснованных рекламаций по	3	справка МОУ детского сада № _____, согласование

	организации питания и соблюдению санитарных норм наличие обоснованных рекламаций	0	ведущим специалистом Красноармейского ТУ ДОАВ
Охват воспитанников платными образовательными услугами в МДОУ	доля обучающихся, занимающихся по программам дополнительного образования	20% и более	справка МОУ детского сада № ____ согласование ведущим специалистом Красноармейского ТУ ДОАВ
	менее 20%	3	
	0%	2	
Участие МДОУ в международных, всероссийских, региональных, муниципальных творческих конкурсах, фестивалях (очная форма)	результативность участия:	5	справка МОУ детского сада № ____ согласование ведущим специалистом Красноармейского ТУ ДОАВ
	призовые места в 2-х более конкурсах	2	
	в 1-м конкурсе	1	
	лауреаты конкурсов	0	
Организация на базе МДОУ региональных, городских, районных конкурсов, фестивалей, конференций	наличие 2-х и более мероприятий	3	справка МОУ детского сада № ____
	наличие 1-го мероприятия	1	
	отсутствие	0	
Реализация в МДОУ адаптированных основных общеобразовательных программ для детей с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ)	наличие 2-х и более программ для детей с ОВЗ	3	справка МОУ детского сада № ____ отчет 85-к
	1 программы для детей с ОВЗ	2	
	отсутствие	0	
Организация экспериментальной и инновационной деятельности на базе МДОУ	наличие региональной инновационной площадки	4	справка МОУ детского сада № ____ приказ КОНВО
	отсутствие	0	
II. Финансово-экономическая деятельность			
Своевременное и качественное предоставление отчетности (финансовой, статистической)	своевременно, в полном объеме	2	Информация специалиста Красноармейского ТУ ДОАВ, согласование заместителя начальника Красноармейского ТУ ДОАВ
	несвоевременно, не в полном объеме	0	
Соблюдение порядка начисления, взимания и расходования платы родителей	соблюдение	2	справка МОУ детского сада № ____ согласование
	не соблюдение.	0	

наличие заместителей). отсутствие должностной ответственности	(наличие задолженности)		заместителя начальника Красноармейского ТУ ДОАВ
доля платных дополнительных услуг	более 10 % от бюджетного финансирования на выполнение муниципального задания	7	справка МОУ детского сада № ____
	менее 10% от бюджетного финансирования на выполнение муниципального задания	3	согласование заместителя начальника Красноармейского ТУ ДОАВ
	отсутствие	-3	
Активность, направленная на работу с кадрами			
достижение целевого показателя в части установленного приказом Красноармейского ТУ ДОАВ увеличения численности педагогов МДОУ на педагогического работника	фактический показатель составляет 100% от целевого показателя	5	справка МОУ детского сада № ____
		-1	согласование директора МКУ «Центр Красноармейского района»
достижение квалификации педагогических работников	доля педагогических работников, прошедших курсовое обучение и профессиональную переподготовку в течение учебного года		справка МОУ детского сада № ____
	более 35%	3	
	от 15 до 35%	1	
	менее 15%	0	
наличие в МДОУ представительного органа работников	наличие	1	справка МОУ детского сада № ____
	отсутствие	0	
доля педагогических работников, имеющих высшее профессиональное образование, в общей численности педагогических работников	более 40%	3	справка МОУ детского сада № ____
	от 20 до 40%	2	
	менее 20%	1	
доля педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию, в общей численности педагогических работников	40% и более	3	справка МОУ детского сада № ____
	от 30 до 40%	2	
	менее 30%	1	
	отсутствие	0	

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 №__
IV. Деятельность по развитию материально-технической базы МДОУ, открытость образовательного процесса				
24	Качественная подготовка МДОУ к началу учебного года	принято без рекомендаций принято с рекомендациями не принято	3 1 0	акт готовности к 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
Суммарный объем баллов по всем критериям			100	

Расчет выплат стимулирующего характера заведующему детскому саду 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 руководителя детского сада. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно.

4.4.2. 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 фактического объема субвенции до расчетной нормативной потребности.

4.4.3. Ежемесячные премии за качество выполняемых работ, включающие в себя следующие выплаты заведующему:

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

4.4.4. 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.

4.4.5. 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 учреждения, может быть выплачена единовременная премия в размере 50% от оклада должностного оклада.

4.5. Премияльные выплаты заведующего детским садом (ежемесячно, ежеквартально по итогам работы за год, за выполнение важных и особо важных заданий) осуществляется с учетом результатов деятельности детского сада в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы образовательного учреждения по распоряжению органа, заключившего трудовой договор с заведующим, в пределах средств, резервированных в смете расходов детского сада на эти цели.

V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением с учетом мнения представительного органа работников детского сада.

5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом заведующего к окладам, должностным окладам работников детского сада пропорционально объему выполняемых работ или учебной нагрузки.

5.3. Выплаты компенсационного характера включают в себя:

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

- 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).

5.4. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет четыре процента оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда (3 класс), устанавливается по следующей шкале:

подкласс 3.1 - 4 % оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.2 - 6 % оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.3 - 8 % оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.4 - 10 % (включительно) оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Повышение оплаты труда для работников, занятых на работах с опасными условиями труда (4 класс), устанавливается в размере 24 % оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В случае если отраслевым (межотраслевым) соглашением повышение оплаты труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установлено в большем размере, то размер данного повышения оплаты труда устанавливается в размерах, определенных отраслевым (межотраслевым) соглашением.

Заведующий детским садом принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата не производится;

5.5. 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):

5.5.1. При работе в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра) каждый час работы оплачивается в повышенном размере – 20 % должностного оклада, рассчитанного за час работы.

5.5.2. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается приказом заведующего детским садом по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

В перечень видов доплат за увеличение объема работы включаются:

№ п/п	Критерии начисления выплат	Размер выплат в %
1	За выполнение профсоюзной работы	30 %
2	За работу в контрактной службе	50 %
3	За ведение web-сайта учреждения, а также своевременное обновление информации на сайте	50 %
4	За работу с сайтом «Сетевой город. Образование», а также своевременное обновление информации на сайте	50 %
5	За материальную ответственность	30 %

6	За проведение генеральных уборок	8 %
7	За благоустройство территории учреждения	19 %
8	За работу в сложных погодных условиях: уборка территории, уборка снега/наледи, покос травы, обрезка кустов/деревьев, полив цветочных клумб	20 %
9	За организацию и проведение ремонта в помещениях учреждения	4 %
10	За непосредственное осуществление воспитательных функций и оздоровительных мероприятий, привитие воспитанникам санитарно-гигиенических навыков	17 %
11	За реализацию инновационной системы оздоровления	20 %
12	За организацию научно-методической работы, экспериментальной площадки	15 %
13	За реализацию региональной модульной дополнительной образовательной программы по финансовой грамотности	10 %
14	За организация работы и руководство методическим объединением педагогов образовательного учреждения	15 %
15	За проведение иммунизации воспитанников	20 %

5.6. Выплаты за исполнение обязанностей заведующего детским садом на период его отсутствия (отпуск, командировка, временная нетрудоспособность), без освобождения от основной работы, работнику производится доплата 60 % от оклада, должностного оклада заведующего детским садом.

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

VI. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

6.1. Педагогическим работникам выплаты стимулирующего характера, устанавливаются 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:

ПРИМЕРНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Педагогических работников МОУ Центра развития ребенка № 11, ДЛЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

(расчет за отчетный период с 01 сентября предыдущего года по 31 августа текущего года)

Направления стимулирования	Характеристика компетентностей, эффективности деятельности	Показатели компетентности, эффективности деятельности	Оценка проявления компетентности, эффективности деятельности педагогического работника			Формы отчетности
			0	1	2	
2	3	4	5			6
Ведение образовательного	Подготовка к организации образовательной	1. Динамика достижений по	0	1	2	Таблица сравнения

Процесса	<p>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 методов, способствующих осмыслению понятий детьми, поощряющих творчество, самостоятельность, сотрудничество (взаимодействие). Использование различных видов деятельности и материалов, которые соответствуют уровню развития детей. Использование средств диагностики</p>	<p>образовательным областям (социально-коммуникативное, познавательное, речевое художественно-эстетическое, физическое развитие) основной общеобразовательной программы дошкольного образования, реализуемой педагогом</p>				<p>результатов диагностики воспитанников (начало и конец года): 0 баллов – отрицательная динамика; 1 балл – без видимых изменений; 2 балла – выраженная положительная динамика</p>
		<p>2. Создание условий для организации образовательного процесса детей с ограниченными возможностями здоровья (далее – дети с ОВЗ)</p>	0	1	2	<p>Справка педагога на основе педагогической диагностики развития детей с ОВЗ с приложением копий справок МСЭ об установлении инвалидности у воспитанников или выписки из заключений психолого-медико-педагогической комиссии (далее – ПМПКО)</p>
		<p>3. Отсутствие обоснованных жалоб от родителей (законных представителей) по причине недовольства качеством предоставляемых педагогом образовательных услуг</p>	0	1	2	<p>Справка заведующего</p>
Использование информационно-коммуникационных технологий (далее – ИКТ) в рамках профессиональной деятельности	<p>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</p>	<p>1. Использование ИКТ в непосредственно образовательной деятельности</p>	0	1	2	<p>Справка старшего воспитателя, перечень конспектов занятий с презентациями (приложение на диске) Грамоты и сертификаты участия в конкурсах по данному направлению</p>
		<p>2. Использование компьютерных программ при ведении документации.</p>	0	1	2	<p>Справка старшего воспитателя</p>
		<p>3. Работа в составе</p>	0	1	2	<p>Справка, приказ</p>

		творческой группы по поддержке информационных ресурсов (сайта) МОУ				МОУ о творческой группе, скриншот странички и др.
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>	0	1	2	Выписка из приказа, список детей
		2. Организация кружковой работы с неорганизованными детьми	0	1	2	Выписка из приказа, список детей
		3. Наличие воспитанников - участников творческих конкурсов, выставок, фестивалей и т.д. - районного и городского уровня. 3 и более участников - 2 балла	0	1	2	Грамоты, приказы, фотодокументы, подтверждающие участие
		4. Наличие воспитанников - участников творческих конкурсов, выставок, фестивалей и т.д. - регионального и всероссийского уровней 2 и более участников-2 балла	0	1	2	Грамоты, приказы, фотодокументы, подтверждающие участие.
		5. Организация деятельности воспитанников в социально ориентированных проектах, в социально значимых общественных акциях	0	1	2	Справка, фотоотчет, благодарственные письма
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 инвестиционно привлекательным МОУ	1. Активное участие родителей (законных представителей) в проектной деятельности, социально-значимых акциях, конкурсах, праздниках МОУ	0	1	2	Справка, фотоотчет, перечень проектов со списком участников-родителей
		2. Работа с неблагополучными семьями	0	1	2	Социальный паспорт группы, справка
		3. Наличие системы работы с одаренными детьми (не менее 5-ти детей, результативно участвующих в различных конкурсах)	0	1	2	Диагностика, план работы, дипломы, грамоты об участии в конкурсах
		4. Наличие системы работы с родителями (законными	0	1	2	Приказ МОУ, справка, выписка

		представителями) неорганизованных детей				из журнала регистрации обращений родителей (законных представителей)
		5. Организация информационно-коммуникационной работы с родителями	0	1	2	Справка, ведение документации по направлению (план, протокол, родительских собраний, страничка сайта, стенды, журнал и др.) 0 баллов - обновление публичной информации 1 раз в год, 1 балл - 2 раза в год, 2 балла - ежемесячно
Выстраивание индивидуального образовательного маршрута воспитанников	Организация собственной педагогической деятельности, ориентированной на индивидуальные особенности ребенка. Владение средствами диагностики индивидуальных особенностей ребенка и особенностей группы. Определение индивидуальных целей на краткосрочную и долгосрочную перспективу	1. Выявление индивидуальных возможностей и особенностей воспитанников	0	1	2	Сводная информация по результатам диагностики
		2. Реализация индивидуального дифференцированного подхода к обучению воспитанников.	0	1	2	Справка старшего воспитателя
		3. Активное применение технологий индивидуального и группового обучения	0	1	2	Справка педагога
Разработка и реализация авторских образовательных программ	Данная компетентность помогает расширить содержание образования в конкретной области знаний, реализовать творческий потенциал и развить интерес воспитанников к определенному виду деятельности	1. Наличие персонально разработанных авторских программ, прошедших процедуру экспертизы в установленном в Волгоградской области порядке	0	1	2	Копия рецензии, экспертное заключение
		2. Использование авторских программ в образовательном процессе	0	1	2	Справка педагога – автора программы
		3. Презентация авторских программ родителям (законным представителям), педагогическому сообществу	0	1	2	Программа, буклет (1 балл – презентация авторской программы внутри МОУ); 2 балла – презентация

						авторской программы в других МОУ, на городском научно-методическом совете, конференции, через СМИ)
Владение современными образовательными и технологиями	Позволяет осуществить компетентностный подход в образовании. Способствует развитию обобщенных способов деятельности воспитанников, позволяющих им свободно ориентироваться в различных жизненных ситуациях	1. Использование в образовательном процессе инновационных педагогических технологий	0	1	2	Карта социальных педагогических инициатив МОУ
		2. Эффективное и творческое применение в образовательном процессе инновационных педагогических технологий (развивающих игр, проектных технологий и др.)	0	1	2	Методические разработки, грамоты, дипломы, программы районных, городских МО, мастер-классов, справка педагога, заверенная старшим воспитателем
Профессиональное личностное совершенствование	Обеспечивает постоянный рост и творческий подход в педагогической деятельности. Предполагает непрерывное обновление собственных знаний и умений, что обеспечивает потребность к постоянному саморазвитию	1. Личное участие в муниципальных (районных, городских), региональных и всероссийских профессиональных конкурсах (за анализируемый период)	0	1	2	Дипломы, грамоты (1 балл - участник конкурса, 2 балла - призер конкурса)
		2. Руководство методическими объединениями	0	1	2	Выписка из приказа (1 балл - руководство ДМ - внутри МОУ, 2 балла - руководство 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, 2 балла - призер

					районного, городского и др. конкурса)	
		7. Участие в работе региональных, федеральных пилотных, экспериментальных площадок	0	1	2	Приказ, справка о личном вкладе в опытно-экспериментальную работу
		8. Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях:	0	1	2	Буклеты, программы, публикации в специализированных педагогических изданиях (1 балл – выступления на районном, городском уровнях; 2 балла – выступления на региональном, 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 о выступлении педагога, вкладе в реализацию годовых задач МОУ
		11. Повышение квалификации	0	1	2	Сертификат (1 балл – не менее 36 часов по накопительной системе; 2 балла – более 36 часов)
		12. Наличие отраслевых наград <i>Показатель не ограничен отчетным периодом</i>	0	1	2	Копия Почетной грамоты МО РФ, удостоверения на Нагрудный знак
		13. Наличие муниципальных наград, грамот, писем, благодарностей. <i>Показатель ограничен отчетным периодом</i>	0	1	2	Копии грамот, благодарственных писем
		14. Участие в социально значимых мероприятиях	0	1	2	Справка педагога, заверенная

		города. ДОУ				администрацией МОУ.
		15. Наставничество (осуществление педагогической помощи педагогам с опытом работы до 3 лет, работа со студентами в период недипломной практики)	0	1	2	Приказ МОУ
Креативная компетентность педагога	Для оценки этого направления следует учесть, насколько воспитатель отличается способностью к поиску и внедрению в практику новых педагогических идей, новых способов решения педагогических задач. Позитивное отношение к новым идеям, стремление реализовать их на практике по собственной инициативе без воздействия администрации. Проявление компетентности в обобщении и распространении педагогического опыта	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 на своему ИПО
		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, приказ, сертификат участия (1 балл – участие, 2 балла призовые места)
Организация здоровьесберега ющих условий образовательного процесса	Данная компетентность обеспечит наличие критерия нового качества образования - создание условий для сохранения здоровья всех участников образовательного процесса	1. Выполнение плана посещаемости	0	1	2	Справка в динамике в сравнении с предыдущим годом, заверена 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
		4. Строгое выполнение инструкции по охране жизни и здоровья детей. Отсутствие травм у воспитанников.	0	1	2	Справка мед. работника
Создание предметно-	Данная компетентность позволяет обеспечить	1. Соответствие предметно- пространственной	0	1	2	Справка воспитателя.

1. Ответственно организую	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 программе, требованиям ФГОС				фотодокументы (1 балл - соответствие, 2 балла - имеются авторское решение по преобразованию предметно-развивающей среды)
		2. Участие в смотрах, конкурсах по организации предметно-развивающей среды	0	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	0	1	2	(1 балл - без замечаний по итогам смотра, 2 балла - отмечены авторские находки)

Выплаты производятся ежемесячно в соответствии с произведенным расчетом.

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

6.2. В 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 за общий трудовой стаж (непрерывный трудовой стаж), стаж работы по специальности, выслугу лет - надбавки за общий трудовой стаж (непрерывный трудовой стаж), стаж работы по специальности, выслугу лет.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом заведующего детским садом в пределах имеющихся средств на оплату труда работников.

Выплаты устанавливаются на определенный период с указанием оснований.

Размер выплат устанавливается приказом заведующего, как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, должностному окладу, ставки заработной платы.

6.3. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты работы производятся работникам за:

№ п/п	Категория работников	Критерии начисления выплат	Размер выплаты в %
	Педагогический персонал	интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ	12 %
	Все категории работников	особый режим работы	21 %
	Педагогический персонал	непосредственное участие в реализации национальных	25 %

	проектов, федеральных, региональных и муниципальных целевых программ	
Все категории работников	организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа детского сада среди населения	10 %
Все категории работников	результативность труда, характеризующуюся достижением (превышением) установленных показателей (норм)	20 %
Педагогический персонал	внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс	10 %
Все категории работников	оперативное выполнение непредвиденных и дополнительных задач	50 %
Все категории работников	участие в разработке документов образовательной организации правового характера	50 %
Все категории работников	отсутствие замечаний и предписаний при проверках надзорными органами	30 %
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, инженер-энергетик, заведующий хозяйством	рациональное расходование энергетических ресурсов, материалов и финансовых средств учреждения	15 %
Все категории работников	интенсивность и качество деятельности при проведении сезонных работ (чистка водостоков, остекление, очистка крыши, покос травы)	40 %
Старшая медицинская сестра, помощник воспитателя, уборщик служебных помещений	своевременное и качественное выполнение работ по обеспечению санитарно-профилактических, санитарно-гигиенических мероприятий	14 %
Все категории работников	интенсивность обеспечения охраны порядка здания и прилегаемой территории, отсутствие фактов порчи имущества детского сада	24 %
Все категории работников	активное участие в общественных мероприятиях детского сада (уборка, субботник, ремонт и др.)	8 %

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.

6.4. К выплатам за качество выполняемых работ относятся:

6.4.1. 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).

6.4.2. Надбавки за качество, которые устанавливаются работнику приказом заведующего детского сада:

№ п/п	Категория работников	Критерии начисления выплат	Размер выплат в %
1	Все категории работников	за профессионализм и оперативность в решении вопросов	50 %
2	Все категории работников	за отсутствие претензий к результатам выполнения работ	30 %
3	Все категории работников	за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью детского сада	100 %

Выплаты устанавливаются приказом руководителя 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.

6.5. В детском саду устанавливаются следующие премиальные выплаты:

а) премиальные 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	40 %
2	инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	25 %
3	выполнение порученной работы, связанной с уставной деятельностью образовательного учреждения	15 %
4	достижение высоких результатов в работе в соответствующий период	50 %
5	участие в инновационной деятельности образовательного учреждения	50 %
6	качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательного учреждения	25 %

Размер премии за квартал не должен превышать 75 % оклада (должностного оклада), ставки, премии за год - 300 % оклада (должностного оклада), ставки.

Общий размер премий по итогам работы не может превышать 300 % оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год;

б) премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ в следующих размерах:

№ п/п	Категория работников	Критерии начисления выплат	Размер выплат в %
1	Все категории работников	за своевременное предотвращение или устранение аварийных ситуаций	30 %
2	Все категории работников	за подготовку учреждения к	50 %

		учебному году	
3	Педагогический персонал	за участие и организацию мероприятий, направленных на развитие системы образования Волгоградской области (участие в разработке региональных программных документов; участие в работе проектных групп регионального уровня и др.)	20 %
4	Педагогический персонал	за передачу собственного опыта профессиональной педагогической деятельности (проведение мастер-классов, участие в интернет-сообществах для педагогов, выпуск методических материалов, статей, публикаций и др.)	15 %

Общий размер премий за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 % оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год;

в) 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, не превышающем 100 % оклада (должностного оклада), ставки.

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

6.6. В целях стимулирования работников образовательных учреждений, 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 20 % фонда оплаты труда детского сада, при этом доля стимулирующей части фонда оплаты труда 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.

VII. Порядок и условия выплаты ежемесячной надбавки педагогическим работникам, отнесенным к категории молодых специалистов

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

7.2. Статус молодого специалиста сохраняется за работником детского сада в течение трех лет со дня заключения трудового договора, указанного в пункте 7.1 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 детском саду или в другое муниципальное образовательное учреждение Волгограда на педагогическую должность.

7.3. Надбавка молодым специалистам устанавливается в целях их социальной поддержки и привлечения для работы в муниципальных образовательных учреждениях

Балбограда. Данная мера социальной поддержки предоставляется один раз.

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

Надбавка педагогическим работникам детского сада, отнесенным к категории молодых специалистов, имеющим диплом с отличием

№ п/п	Квалификационный уровень профессионально-квалификационной группы должностей педагогических работников	Размер ежемесячной надбавки (руб.)		
		1 год	2 год	3 год
1	2	3	4	5
1.	1 квалификационный уровень: инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	5478	4382	3287
2.	2 квалификационный уровень: педагог дополнительного образования; социальный педагог	5540	4432	3324
3.	3 квалификационный уровень: воспитатель; методист; педагог-психолог	5665	4532	3399
4.	4 квалификационный уровень: старший воспитатель; учитель-логопед (логопед)	5853	4682	3512

Надбавка педагогическим работникам детского сада, отнесенным к категории молодых специалистов

№ п/п	Квалификационный уровень профессионально-квалификационной группы должностей педагогических работников	Размер ежемесячной надбавки (руб.)		
		1 год	2 год	3 год
1	2	3	4	5
1.	1 квалификационный уровень: инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	4382	3287	2191
2.	2 квалификационный уровень: педагог дополнительного образования; социальный педагог	4432	3324	2216
3.	3 квалификационный уровень: воспитатель; методист; педагог-психолог	4532	3399	2266
4.	4 квалификационный уровень	4682	3512	2341

уровень:			
старший воспитатель; учитель-логопед (логопед)			

7.5. 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)

7.6. Надбавка не выплачивается молодому специалисту в период его нахождения в отпуске без сохранения заработной платы, в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

VIII. Другие вопросы

8.1. Из фонда оплаты труда детского сада работникам (в том числе заведующему детским садом) может предоставляться материальная помощь в случаях:

- к юбилейным датам 50-летие, 55-летие, 60-летие, 65-летие, 70-летие работника;
- длительного (более одного месяца) заболевания работника, требующего дорогостоящего лечения, предстоящей сложной операции, с предоставлением подтверждающих документов;
- тяжелого финансового положения работника, связанного с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение и другие чрезвычайные обстоятельства), с предоставлением подтверждающих документов;
- смерти близких родственников работника (родителей, супруга (супруги), детей), с предоставлением подтверждающих документов;
- бракосочетания работника, с предоставлением подтверждающих документов;
- рождения ребенка у работника, с предоставлением подтверждающих документов;
- выхода на пенсию работника.

Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления работника.

Решение об оказании материальной помощи заведующему детским садом и ее конкретных размерах принимает Работодатель.

Размер материальной помощи не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

8.2. Из фонда оплаты труда учреждения выплачивается доплата до минимального размера оплаты труда.

Доплата до минимального размера оплаты труда производится в случае, когда размер месячной заработной платы работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне

IX. Заключительные положения

9.1. Изменения в настоящее Положение вносятся в установленном порядке при внесении изменений в законодательные акты.

Положение разработано заведующим МОУ Центром развития ребенка № 11 Т.А. Конновой

Вводится в действие с «01» сентября 2017 года
Приказом заведующего
МОУ Центром развития ребенка № 11
от «21» августа 2017 № 103-ОД

Принято на общем собрании
работников МОУ Центра развития
ребенка № 11
Протокол от «21» августа 2017 г. № 04

Муниципальное бюджетное учреждение здравоохранения
 «Центр развития ребенка № 11 Красноармейского района Волгограда»
 (МОУ Центр развития ребенка № 11)

План мероприятий по охране и улучшению условий труда в МОУ Центре развития ребенка № 11 на 2018 год

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Отдел, подразделение, участок	Кол-во	Стоимость, руб.	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий	Количество работников, которым улучшаются условия труда	
							Всего	в т.ч. женщины
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Приобретение работникам сертифицированных СИЗ				до 12.2018	заведующий хозяйством В.А. Банько	72	66
2.	Проверка диэлектрических перчаток	Щитовая	1 пара	2 000	02.2018, 08.2018	заведующий хозяйством В.А. Банько	1	-
3.	Проведение медицинского осмотра		72 чел.	65 000	до 07.2018	старшая медицинская сестра И.С. Косова	72	66
4.	Полноценное медицинских аптечек	Медицинский кабинет		1 000	до 10.2018	старшая медицинская сестра О.А. Смотровая	72	66
5.	Обеспечение работников мылом и моющими средствами	группы, медицинский блок, прачечная		13 000	ежемесячно	заведующий хозяйством В.А. Банько	19	19
6.	Замена линолеума на керамическую плитку по путям эвакуации	центральный коридор	116 м ²	100 000	до 12.2018	заведующий хозяйством В.А. Банько	61	57
7.	Замена люминесцентных ламп на энергосберегающие		150 шт.	30 000	до 12.2018	заведующий хозяйством В.А. Банько	72	66

8.	Замена деревянных окон на пластиковые	Группы № 5, 7, 8, 9, 10, 12, кабинет педагога-психолога	11	100 000	до 10.2018	заведующий хозяйством В.А. Банько	17	
9.	Спил сухих деревьев	территория здания группы № 4	1	5 000	до 03.2018	заведующий хозяйством В.А. Банько	5	4
10.	Спил сухих деревьев	территория основного здания	5	12 000	до 12.2018	заведующий хозяйством В.А. Банько	61	57
11.	Частичная замена труб ГВС и ХВС	Подвал в основном здании		500	до 07.2018	заведующий хозяйством В.А. Банько	61	57
12.	Обучение и проверка знаний по охране труда		1	2 000	до 06.2018	инженер по охране труда М.А. Шеховцова	1	1
13.	Оборудование и оснащение информационного стенда по охране труда		1		постоянно	инженер по охране труда М.А. Шеховцова	72	66
14.	Замена электросчетчика	группа № 15	2	5 000	до 08.2018	инженер-энергетик В.М. Сарвиллип	6	5
15.	Ремонт и оснащение группы кратковременного пребывания	ГКП	1	50 000	до 12.2018	заведующий хозяйством В.А. Банько	3	3
16.	3 Замена дверей в музыкальном зале	музыкальный зал	2	30 000	до 12.2018	заведующий хозяйством В.А. Банько	61	57

	Организация в установленном порядке обучения, инструктажа, проверки знаний по охране труда работников			постоянно	инженер по охране труда М.А. Шеховцова	/г/	00
18.	Капитальный ремонт кровли	основное здание	900 000	до 10.2018	заведующий хозяйством В.А. Баныко	61	57

Соглашение подписано « 06 » сентября 20 18 года.

От работодателя:
 Заведующий МОУ Центром
 развития ребенка № 11
 Т.А. Кошнова
 М.П.

От работников:
 Председатель профсоюзного комитета
 О.П. Чужавская
 М.П.

СОГЛАШЕНИЕ
работодателя и профсоюзного комитета
муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Центр развития ребенка № 11 Красноармейского района Волгограда»
по охране труда на 2018 год

«09» января 2018 г.

Работодатель, в лице заведующего МОУ Центром развития ребенка № 11 *Копиной Татьяны Анатольевны*, действующий на основании Устава, и профсоюзный комитет МОУ Центра развития ребенка № 11 в лице председателя профкома *Чужавской Ольги Николаевны*, действующая на основании Положения о деятельности профсоюзов учреждений образования составили и подписали настоящее соглашение о нижеследующем:

1. Работодатель со своей стороны берет на себя обязательства по созданию безопасных условий труда для работников МОУ Центра развития ребенка № 11, в соответствии с действующим Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Трудовым кодексом РФ и Положением о службе охраны труда в системе министерства образования в пределах финансовых и материальных возможностей учреждения, определяемого учредителем.

2. Профсоюзный комитет со своей стороны обязуется контролировать выполнение работниками своих должностных обязанностей в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Уставом МОУ Центра развития ребенка № 11, Трудовым кодексом РФ и Положением о службе охраны труда в системе министерства образования.

3. *Работодатель обязуется:*

3.1. Предоставлять работникам МОУ Центра развития ребенка № 11 работу по профилю их специализации в объеме нагрузки, установленной трудовым законодательством для работников образования.

3.2. Предоставлять отпуска в летнее время.

3.3. Обеспечивать санитарные нормы, температурно-климатические и нормы освещения в пределах финансовых и материальных возможностей учреждения.

3.4. Обеспечивать положенной по нормативам спецодеждой и индивидуальными средствами защиты, а также средствами оказания первой медицинской помощи, моющими и чистящими средствами.

3.5. Обеспечивать помещения и здание учреждения средствами пожаротушения, регулярно проводить противопожарные мероприятия.

3.6. Организовать питание детей.

3.7. Обеспечивать образовательно-воспитательный процесс учебными пособиями и инвентарем.

3.8. Обеспечивать регулярную уборку помещений общего пользования.

3.9. Обеспечивать защиту контингента учреждения в чрезвычайных ситуациях мирного времени.

3.10. Обеспечивать нормальные условия отдыха педагогических работников учреждения.

4. Профсоюзный комитет МОУ Центра развития ребенка № 11 обязуется:

4.1. Соблюдать требования охраны труда и санитарной гигиены и требовать их соблюдения от воспитанников.

4.2. Выполнять свои должностные обязанности по охране труда, вести документацию по охране труда в соответствии с положением о службе охраны труда в системе министерства образования.

4.3. Обеспечивать соблюдение санитарных правил и организовывать в кабинетах проветривание и влажную уборку.

4.4. Обеспечивать контроль за поведением воспитанников на экскурсиях с целью предупреждения несчастных случаев и травматизма.

4.5. Обеспечивать безопасность воспитанников при проведении различных мероприятий.

4.6. Оказывать помощь работодателю при выполнении мероприятий по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций.

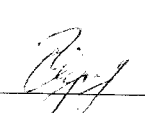
5. При невыполнении профсоюзным комитетом МОУ Центра развития ребенка № 11 своих обязательств, предусмотренных данным соглашением, администрации МОУ Центра развития ребенка № 11 имеет право применить к работникам санкции, предусмотренные трудовым законодательством РФ.

6. При невыполнении работодателем своих обязательств, предусмотренных данным соглашением, профсоюзный комитет МОУ Центра развития ребенка № 11 имеет право обжаловать бездействие работодателя в соответствующем органе.

Заведующий МОУ Центром
развития ребенка № 11 _____

 Т.А. Конова

Председатель профсоюзного комитета _____

 О.Н. Чужавская

муниципальное дошкольное образовательное учреждение
«Центр развития ребенка № 11 Красноармейского района Волгограда»
(МОУ Центр развития ребенка № 11)

УТВЕРЖАЮ:
директор профкома
Центром развития ребенка № 11
О.Н. Чужавская

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МОУ
Центром развития ребенка № 11
Т.А. Кошнова
м.п.
«11» сентября 2014 г.

сентябрь

Перечень работ, профессий и должностей,
по которым должны выдаваться средства индивидуальной защиты

Должность	Кол-во работников	Наименование СИЗ	Норма выдачи на 1 чел. на год	Примечание	
Работник стационара	16	Халат хлопчатобумажный светлых тонов	2 шт.	ЗВ № 11 г.	
		Халат хлопчатобумажный темных тонов	2 шт.		
		Фартук хлопчатобумажный	2 шт.		
		Косынка	2 шт.		
Водитель грузовых машин	1	Костюм хлопчатобумажный	1 шт.	ЗВ № 11 г.	
		Фартук прорезиненный с нагрудником	1 шт.		
		Косынка хлопчатобумажная	1 шт.		
		Сапоги резиновые	1 пара		
Работник по обслуживанию и ремонту зданий, ремонт	2	Костюм хлопчатобумажный	1 шт.	ЗВ № 11 г.	
		Фартук хлопчатобумажный с нагрудником	1 шт.		
		Рукавицы комбинированные	6 пар		
		Зимой дополнительно: куртка на утепляющей прокладке	1 шт.		на 2,5 года
		валенки	1 пара		на 3 года
		галoши на валенки	1 пара		на 2 года
		В остальное время года дополнительно: плащ непромокаемый	1 шт.		на 3 года
Медицинская сестра по массажу, инструктор по физической культуре	1	Халат хлопчатобумажный белый	2 шт.		
		Халат байковый	2 шт.		
		Резиновые перчатки	2 пары		
Заведующий участком	1	Костюм хлопчатобумажный для защиты от обших	1 шт.		

			производственных загрязнений и механических воздействий или костюм из смешанных тканей для защиты общих производственных загрязнений и механических воздействий		
			Перчатки с полимерным покрытием	4 пары	
			Ботинки кожаные с жестким подноском	1 пара	
6	Воспитатель	30	Халат хлопчатобумажный	2 шт.	
7	Кастелянша	1	Халат хлопчатобумажный	2 шт.	
			Полотенце	2 шт.	
8	Старшая медицинская сестра	2	Халат хлопчатобумажный	2 шт.	
			Колпак или косынка хлопчатобумажные	2 шт.	
			Полотенце для рук	2 шт.	
			Щетка для мытья рук	Дежурная	
9	Заведующий	1	Халат хлопчатобумажный	2 шт.	
10	Музыкальный руководитель	2	Халат хлопчатобумажный	2 шт.	
11	Педагог - психолог	1	Халат хлопчатобумажный	2 шт.	
12	Сторож	3	При занятости на наружных работах: Костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	2 пары	на 3 года на наружных работах зимой дополнительно
			Плащ хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой	1 шт.	на 3 года на наружных работах зимой дополнительно
			Куртка на утепляющей прокладке	1 шт.	на 4 года на наружных работах зимой
			Брюки на утепляющей прокладке	1 пара	на 4 года на наружных работах зимой
			Сапоги кожаные утепленные	1 пара	на 4 года на наружных работах зимой
			Полушубок	Дежурный	дополнительно
13	Инженер - энергетик	1	Полукомбинезон х/б для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или полукомбинезон из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
			Перчатки диэлектрические	Дежурные	
			Галоши диэлектрические	Дежурные	
			Ботинки кожаные	1 пара	
14	Уборщик служебных	1	Халат хлопчатобумажный	1 шт.	
			Рукавицы комбинированные или	6 пар	

помещение:	перчатки с полимерным покрытием	
	При мытье полов и мест общего пользования:	
	перчатки резиновые	2 пары
	сапоги резиновые	1 пара

муниципальное дошкольное образовательное учреждение
«Центр развития ребенка № 11 Красноармейского района Волгограда»
(МОУ Центр развития ребенка № 11)

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профкома
МОУ Центр развития ребенка № 11
О.Н. Чужавская
м.п.
« 01 » сентября 20 17 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МОУ
Центром развития ребенка № 11
Т.А. Кошнова
м.п.
« 01 » сентября 20 17 г.

**Перечень работ, профессий и должностей, по которым должны выдаваться
смывающие и обеззараживающие средства**

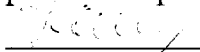
№ п/п	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1	2	3	4
1. Защитные средства			
1.1	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	Работы с вредными растворами, водой (предусмотренные технологией). СОЖ на водной основе, дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими водорастворимыми материалами и веществами: работы выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки), закрытой спецобуви	100 мл.
1.2	Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи)	Наружные, сварочные и другие работы, связанные с воздействием ультрафиолетового излучения диапазонов А, В, С или воздействием пониженных температур, ветра	100 мл
1.3	Средства защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	Работы с бактериальноопасными средами; при нахождении рабочего места удалено от стационарных санитарно-бытовых узлов: работы, выполняемые в закрытой специальной обуви: при повышенных требованиях к стерильности рук на производстве	100 мл

1.4	Средства индивидуальной защиты	Наружные работы (сезонно, при температуре выше 0° Цельсия), в период активности кровососущих и жалящих насекомых и паукообразных	200 мл
2. Очищающие средства			
2.1	Мыло хозяйственное	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	
2.2	Дезинфицирующие средства		200 гр. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
2.3	Дезинфицирующие средства		300 гр. (мыло туалетное) или 500 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
3. Регенерирующие, восстанавливающие средства			
3.1	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	Работы с органическими растворителями, техническими маслами, СОЖ на водной и масляной основе, с водой и водными растворами (предусмотренные технологией), дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемазяными эмульсиями и другими рабочими материалами; работы, выполняемые в резиновых перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки); негативное влияние окружающей среды	100 мл

В настоящем Коллективном договоре
прошнуровано, пронумеровано и
скреплено печатью

66 (шестьдесят шесть) листов.

Заведующий МОУ Центром
развития ребенка № 11

 Т.А. Коннова
