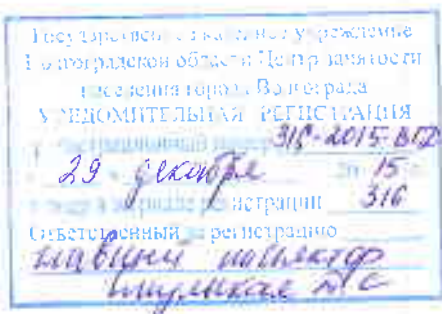




КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 317 Красноармейского района Волгограда»
на 2015-2018 годы

УТВЕРЖДЕН

общим собранием работников
МОУ Детский сад № 317

«09» ноября 2015 года

Протокол № 4

От работников:
Председатель НК
МОУ Детский сад № 317
В.Ю. Дерипаско
«09» ноября 2015 г.



От работодателя:
Заведующий
МОУ Детский сад № 317
Л.Г. Амирасланова
«09» ноября 2015 г.



Волгоград

Содержание:

1. Общие положения
2. Трудовой договор
3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников
4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству
5. Рабочее время и время отдыха
6. Оплата и нормирование труда
7. Гарантии и компенсации
8. Охрана труда и здоровья
9. Гарантии профсоюзной деятельности
10. Обязательства профкома
11. Заключительные положения

Приложения:

1. Правила внутреннего трудового распорядка
2. График работы сотрудников
3. Положение об оплате труда работников
4. Соглашение работодателя и профсоюзного комитета по охране труда на 2015г.
5. Продолжительность отпусков сотрудников
6. Перечень работ, профессий и должностей, имеющих право на обеспечение специальной одеждой и специальной обувью и других средств индивидуальной защиты
7. Перечень работ, профессий и должностей, по которым должны выдаваться смывающие и обеззараживающие средства
8. План мероприятий по охране и улучшению условий труда

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 317 Красноармейского района Волгограда» (далее - МОУ Детский сад № 317).

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 установленным законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- Работники учреждения в лице их представителя первичной профсоюзной организации председателя ПК Дерипаско Валентины Юрьевны (далее - профком);
- Работодатель в лице заведующего Амираслановой Дурданэ Гасым гызы.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 14 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения типа учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, реорганизации в форме преобразования.

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

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

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

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

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

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

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

1.14. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мотивированное мнение профкома:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Соглашение по охране труда;
- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, моющими средствами;
- другие локальные нормативные акты.

1.15. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мотивированного мнения профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом МОУ Детского сада № 317 и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевыми тарифным, региональным, территориальным соглашениям, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия труда, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем педагогической нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.5. 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 (ст. 74 ТК РФ).

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не

позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.6. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под подпись с настоящим коллективным договором, Уставом МОУ Детского сада № 317, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в МОУ Детском саду № 317.

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

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд МОУ Детского сада № 317. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития МОУ Детского сада № 317.

3.1.2. Работодатель обязуется:

- Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в разрезе специальности.
- Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

- В случае высвобождения работников и одновременно создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах. Осуществлять финансирование данных мероприятий.

- В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

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

- Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

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 полученным квалификационным категориям разряды оплаты

труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.1.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.1.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.2. Стороны договорились, что:

- преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два года пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- неосвобожденные представители первичных и территориальных профсоюзных организаций;

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж до 1 года.

4.3. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 378, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (Приложение № 1) (ст. 91 ТК РФ), утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МОУ Детского сада № 317.

5.1.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного и обслуживающего персонала МОУ Детского сада № 317 устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.1.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

5.1.4. Непоное рабочее время, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

по соглашению между работником и работодателем;
по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.1.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников МОУ Детского сада № 317 к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.1.6. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет.

5.1.7. Привлечение работников МОУ Детского сада № 317 к выполнению работы, не предусмотренной Уставом МОУ Детского сада № 317, Правилами внутреннего трудового распорядка МОУ Детского сада № 317, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.1.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. (Приложение № 5)

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

При наличии возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника, может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.1.9. Работодатель обязуется:

- предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ и с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ;

- предоставлять работникам по их заявлениям отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - до 5 календарных дней;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней;

- в случае свадьбы работника (детей работника) - до 5 календарных дней;

- на похороны близких родственников - до 5 календарных дней;

- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней;
- участникам ВОВ – до 35 календарных дней;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней.

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

5.1.10. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и Уставом МОУ Детского сада № 317.

5.1.11. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

5.1.12. Графики работы утверждаются работодателем и предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания. Время отдыха и питания устанавливается действующим законодательством и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ). Графики объявляются работнику по подписи и вывешиваются на видном месте не позже, чем за один месяц до их введения в действие.

6. Оплата и нормирование труда.

Работодатель обязуется:

6.1. Оплату труда работников осуществлять в соответствии с действующим законодательством.

6.2. Системы оплаты труда работников МОУ Детского сада № 317 включает в себя размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера. (Приложение № 3)

6.3. Системы оплаты труда работников МОУ Детского сада № 317 устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников образовательного учреждения.

6.4. Фонд оплаты труда работников МОУ Детского сада № 317 формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных ассигнований и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

6.5. Месячная заработная плата работника МОУ Детского сада № 317, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

6.6. Оплата труда работников МОУ Детского сада № 317, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке

совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

6.7. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, могут устанавливаться часовые ставки заработной платы и повышающие коэффициенты к ним в соответствии с перечнем должностей служащих, профессий рабочих, оплата труда по которым может рассчитываться за 1 нормо-час.

6.8. Определение размера компенсационных и стимулирующих выплат производится от размера оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

6.9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы работников МОУ Детского сада № 317

6.10. В МОУ Детском саду № 317 устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

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

6.11. Выплаты стимулирующего характера осуществляются по решению руководителя образовательного учреждения в пределах имеющихся средств на оплату труда работников образовательного учреждения.

6.12. Индексация минимальных размеров окладов (ставок) по ПКТ осуществляется в размерах и сроки увеличения фонда оплаты труда работников образовательных учреждений в соответствии с решением Волгоградской городской Думы о бюджете Волгограда.

6.13. Выплату заработной платы производить два раза в месяц: 5 и 20 числа. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке (ст. 136 ТК РФ).

6.14. Заработная плата работника МОУ Детского сада № 317 предельными размерами не ограничивается.

Изменение размера повышающих коэффициентов, установленных работникам образования, производится:

- при присвоении квалификационной категории - со дня присвоения квалификационной категории;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вступления в силу решения о присуждении ученой степени;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня вступления в силу решения о присуждении ученой степени доктора наук.

6.15. Размеры минимальных окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, порядок установления повышающих коэффициентов к ним, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам МОУ Детского сада № 317 определяются МОУ Детским садом № 317 самостоятельно в пределах средств, направляемых на оплату труда, и утверждаются локальными нормативными актами образовательного учреждения.

6.16. Оплата труда медицинских работников МОУ Детского сада № 317 производится применительно к условиям оплаты труда, установленным в Положении об оплате труда работников муниципальных учреждений здравоохранения Волгограда.

6.17. Работникам МОУ Детского сада № 317 может выплачиваться материальная помощь.

7. Гарантии и компенсации

7.1. Работодатель обязуется:

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

7.1.2. Обеспечить своевременное заключение договоров с амбулаторно-поликлиническими учреждениями на проведение периодических и дополнительных медицинских осмотров, диспансеризации работников.

7.1.3. Сохранять за работником средний заработок на период прохождения медосмотров (ст. 185 ТК РФ).

7.1.4. Осуществлять страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ст. 212 ТК РФ).

7.1.5. Оформлять работникам, впервые заключившим трудовой договор, свидетельство государственного пенсионного страхования (ст. 65 ТК РФ).

7.1.6. Обеспечить своевременное предоставление в Пенсионный фонд достоверных сведений о стаже и заработной плате работников (ст. 14 ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в РФ»).

7.1.7. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

7.1.8. Обеспечить представление гарантий и льгот работающим женщинам, лицам с семейными обязанностями (ст.ст. 253-264 ТК РФ).

7.1.9. 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 матери (отца) и детей время.

7.2. Профком обязуется:

7.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением прав работников на обязательное социальное страхование (ст.21 ТК РФ) и своевременное перечисление средств в фонды: медицинский, пенсионный, социальный.

7.2.2. Осуществлять контроль за обеспечением работников медицинскими полисами.

7.2.3. Контролировать проведение периодических и дополнительных медицинских осмотров и диспансеризации работников.

7.2.4. Контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

7.2.5. Контролировать представление гарантий и льгот работающим женщинам, лицам с семейными обязанностями (ст.ст. 253-264 ТК РФ).

7.2.6. Контролировать предоставление в Пенсионный фонд достоверных сведений о стаже и заработной плате работников (ст. 6 ФЗ «Об индивидуальном персонифицированном учете»).

8. Охрана труда и здоровья

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечить право работников МОУ Детского сада № 274 на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключать соглашения по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц. (Приложение № 4, № 8)

8.1.2. Порядок проведения специальной оценки условий труда устанавливается действующим законодательством.

8.1.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работникам учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам приема выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовать проверку знаний работников МОУ Детского сада № 317 по охране труда на начало учебного года.

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

8.1.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами. (Приложение № 6, № 7)

8.1.6. Обеспечить приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

8.1.7. Обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.1.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

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

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

8.1.10. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

8.1.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).

8.1.12. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.1.13. Создать в МОУ Детском саду № 317 комиссию по охране труда, в состав которой на приоритетной основе должны входить члены профкома.

8.1.14. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием, условиями и охраной труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.1.15. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровые безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.1.16. Обеспечить прохождение работниками бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров.

9. Гарантии профсоюзной деятельности

9.1. Стороны договорились о том, что:

9.1.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

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

9.1.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.1.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п. 2; п. 3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

9.1.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

9.1.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза (при наличии их письменных заявлений).

9.1.7. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.1.8. Работодатель высвобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов и созываемых профсоюзом съездах, конференциях, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.1.9. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель и его заместитель могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п. 2, п. 3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия высшего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.1.10. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.1.11. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других (ст.52-53, 370-372 ТК РФ).

9.1.12. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- о расторжении трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- о привлечении к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- о разделении рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- о запрещение работы в выходные и праздничные нерабочие дни (ст. 113 ТК РФ);
- об очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- об установлении заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- о применении систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- о массовых увольнениях (ст. 180 ТК РФ);
- об утверждении Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- о создании комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- о составлении графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- об установлении размеров повышения заработной платы за вредные условия труда (ст. 147 ТК РФ); о применении и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193-194 ТК РФ);
- об установлении сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

10. Обязательства профкома

10.1. Профком обязуется:

10.1.1. Представлять и защищать права и интересы работников по социально-правовым вопросам в соответствии с Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности".

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

10.1.3. Осуществлять контроль над правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

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

10.1.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.1.6. Направлять учредителю МОУ Детского сада № 317 заявление о нарушении руководителем МОУ Детского сада № 317, другими работниками законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.1.7. Представлять и защищать трудовые права работников в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.1.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по

обязательному социальному страхованию.

10.1.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с райкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

10.1.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району.

10.1.11. Осуществлять общественный контроль над своевременным полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.1.12. Осуществлять контроль над правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.1.13. Участвовать в работе комиссий МОУ Детского сада № 317 по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.1.14. Осуществлять контроль над соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников МОУ Детского сада № 317.

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

10.1.16. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в МОУ Детском саду № 317.

11. Заключительные положения

11.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года, вступает в силу со дня его подписания.

11.1.1. Изменения и дополнения настоящего договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

11.1.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

11.1.3. Настоящий коллективный договор, оформленный надлежащим образом в течение семи дней со дня подписания, направляется работодателем на уведомительную регистрацию в регистрирующий орган.

11.2. Стороны договорились, что:

11.2.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.2.2. Осуществляют контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

11.2.3. Рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.2.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

11.2.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного

договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.2.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

11.2.7. Приложения к коллективному договору имеют равную юридическую силу и являются неотъемлемой его частью.

Коллективный договор подписали:

от работодателя;



Заступающий МОУ Детский сад № 317

Д.Г. Амирасланова

2015г.

от работников



Председатель профсоюзного комитета

В.Ю. Дерипаско

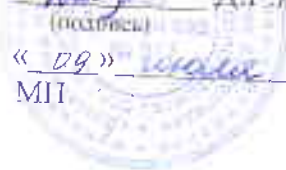
2015г.

Согласовано:
Председатель профсоюзного комитета
МОУ Детский сад № 317
В.Ю. Деринаско



2015г.

Утверждаю
Заведующий
МОУ Детский сад № 317
Д.Г. Амирселанова



« 09 » _____ 2015г.
МП

Правила внутреннего трудового распорядка муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 317 Красноармейского района Волгограда»

В соответствии с требованиями ст. 189, 190 Трудового кодекса Российской Федерации в целях упорядочения работы МОУ Детского сада № 317 и укрепления трудовой дисциплины утверждены, разработаны следующие правила.

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила - это локальный акт, регламентирующий порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также другие вопросы регулирования трудовых отношений. Правила должны способствовать эффективной организации работы коллектива муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 317 Красноармейского района Волгограда» (МОУ Детский сад № 317), укреплению трудовой дисциплины.

1.2. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка утверждает работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета.

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

2. Прием и увольнение работников

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

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факты уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по

реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

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.

2.2. 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 потребовать от работника предъявления диплома или иного документа об образовании или профессиональной подготовке либо их надлежаще заверенных копий, а при приеме на тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными условиями труда - справку о характере и условиях труда по основному месту работы.

2.3. Прием на работу осуществляется в следующем порядке:

- составляется и подписывается трудовой договор;
- издается приказ о приеме на работу, который доводится до сведения нового работника под подпись;
- оформляется личное дело на нового работника (листок по учету кадров; автобиография; копии документов об образовании, квалификации, профподготовке; личная медицинская книжка; выписки из приказов о назначении, переводе, повышении, увольнении).

2.4. При приеме работника на работу или при переводе его на другую работу заведующий МОУ Детским садом № 317 обязан:

- разъяснить его права и обязанности;
- познакомить с должностной инструкцией, содержанием и объемом его работы, с условиями оплаты его труда;
- познакомить с правилами внутреннего трудового распорядка, санитарии, противопожарной безопасности, другими правилами охраны труда сотрудников, требованиями безопасности жизнедеятельности детей, коллективным договором.

2.5. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются в МОУ Детском саду № 317.

2.6. Трудовые книжки хранятся у заведующего МОУ Детским садом № 317 наравне с ценными документами, в условиях, гарантирующих их недоступность для посторонних лиц.

2.7. 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.

2.8. 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.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить 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 вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять 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.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового Кодекса РФ.

2.9. Срочный трудовой договор (ст. 59 ТК РФ), заключенный на определенный срок (не более пяти лет), расторгается по истечении срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее, чем за три дня до увольнения. В случае, если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.10. Увольнение в связи с сокращением штата или численности работников либо по несоответствию занимаемой должности, допускается при условии, если невозможно перевести увольняемого работника с его согласия на другую работу и по получении предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа МОУ Детского сада № 317.

2.11. 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 письменному заявлению работника выдать копии документов, связанных с его работой.

3. Право на занятие педагогической деятельностью

3.1. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» без предъявления к стажу работы либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» без предъявления к стажу работы.

3.1.1 К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

- 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 незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей статьи 331 Трудового кодекса Российской Федерации;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем настоящей части;

- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

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

Лица из числа указанных в абзаце третьем части второй настоящей статьи, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за 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 против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

4. Основные обязанности и права работодателя

Работодатель обязан:

4.1. Обеспечить соблюдение требований Устава МОУ Детского сада и Правил внутреннего трудового распорядка.

4.2. Организовать труд воспитателей, специалистов, обслуживающего персонала в соответствии с их специальностью, квалификацией, опытом работы.

4.3. Закрепить за каждым работником соответствующее его обязанностям рабочее место и оборудование. Создать необходимые условия для работы персонала: содержать здание и помещения в чистоте, обеспечить в них нормальную температуру, освещение; создать условия для хранения верхней одежды работников, организовывать их питание.

4.4. Соблюдать правила охраны труда, строго придерживаться установленного рабочего времени и времени отдыха, осуществлять необходимые мероприятия по технике безопасности и производственной санитарии.

Принимать необходимые меры для профилактики травматизма.

профессиональных и других заболеваний работников МОУ Детского сада № 317 и детей.

4.5. Обеспечить работников необходимыми методическими пособиями и хозяйственным инвентарем для организации эффективной работы.

4.6. Осуществлять контроль за качеством воспитательно-образовательного процесса, выполнением образовательных программ.

4.7. Своевременно рассматривать предложения работников, направленные на улучшение работы МОУ Детского сада № 317, поддерживать и поощрять лучших работников.

4.8. Обеспечивать условия систематического повышения квалификации работников.

4.9. Совершенствовать организацию труда, обеспечивать выполнение действующих условий оплаты труда, своевременно выдавать заработную плату и пособия.

4.10. 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.

4.11. Своевременно предоставлять отпуска работникам МОУ Детского сада № 317 в соответствии с утвержденным на год графиком.

Работодатель имеет право:

4.12. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами.

4.13. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.

4.14. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

4.15. 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 других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка.

4.16. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами.

4.17. Принимать локальные нормативные акты.

4.18. Создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

5. Основные обязанности и права работников

Работники МОУ Детский сад № 317 обязаны:

5.1. Выполнять Правила внутреннего трудового распорядка МОУ Детского сада № 317, соответствующие должностные инструкции.

5.2. Работать добросовестно, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно выполнять 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, обо всех случаях травматизма незамедлительно сообщать

администрации. Соблюдать правила противопожарной безопасности, производственной санитарии и гигиены.

5.5. Проходить в установленные сроки медицинский осмотр, соблюдать санитарные нормы и правила, гигиену труда.

5.6. Беречь имущество МОУ Детского сада № 317, соблюдать чистоту в закрепленных помещениях, экономично расходовать материалы, тепло, электроэнергию, воду, воспитывать у детей бережное отношение к государственному имуществу.

5.7. Проявлять заботу о воспитанниках МОУ Детского сада № 317, 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 Детского сада № 317.

5.9. Своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию.

Воспитатели МОУ Детского сада № 317 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 воспитание и обучение детей; выполнять требования медицинского персонала, связанные с охраной и укреплением здоровья детей, проводить закаливающие мероприятия, четко следить за выполнением инструкций 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 воспитания 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, заведующему.

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 готовиться к занятиям, изготавливать педагогические пособия, дидактические игры, в работе с детьми использовать ТСО, слайды, диапозитивы, различные виды театра.

5.16. Участвовать в работе педагогических советов МОУ Детского сада № 317, изучать педагогическую литературу, знакомиться с опытом работы других воспитателей.

5.17. Вести работу в методическом кабинете, готовить выставки, каталоги, подбирать методический материал для практической работы с детьми, оформлять наглядную педагогическую агитацию, стенды.

5.18. Совместно с музыкальным руководителем готовить развлечения, праздники, принимать участие в праздничном оформлении МОУ Детского сада № 317.

5.19. В летний период организовывать оздоровительные мероприятия на участке МОУ Детского сада № 317 под непосредственным руководством старшей медсестры, старшего воспитателя.

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

5.21. Четко планировать свою учебно-воспитательную деятельность, держать администрацию в курсе своих планов; вести дневник наблюдений за детьми во время занятий, до и после; 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 и другими инстанциями.

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

Работники МОУ Детского сада № 317 имеют право:

5.25. Самостоятельно определять формы, средства и методы своей педагогической деятельности в рамках воспитательной концепции МОУ Детского сада № 317.

5.26. Определять по своему усмотрению темпы прохождения того или иного разделов 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 поведением 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 иными материалами.

6. Рабочее время и его использование

6.1. В МОУ Детском саду устанавливается 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота и воскресенье. Продолжительность рабочего дня (смены) для воспитателей определяется из расчета 36 часов в неделю.

6.2. Воспитатели МОУ Детского сада 317 должны приходить на работу до начала рабочего времени. Окончание рабочего дня воспитателей МОУ Детского сада № 317 - в зависимости от смены. В конце дня воспитатели обязаны проводить детей в раздевалку и проследить за уходом детей домой в сопровождении родителей (родственников).

6.3. Продолжительность рабочего дня (смены) для руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется из расчета 40-часовой рабочей недели в соответствии с графиком сменности.

6.4. Графики работы утверждаются работодателем и предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания. Графики объявляются работнику под подпись и вывешиваются на видном месте не позже, чем за один месяц до их введения в действие.

6.5. Работодатель организует учет рабочего времени и его использования.

всех работников МОУ Детского сада № 317.

6.6. В случае неявки на работу по болезни обязан при наличии такой возможности известить работодателя как можно раньше, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

7. Организация и режим работы МОУ Детского сада № 317

7.1. Привлечение к работе работников в установленные графиком выходные и праздничные дни запрещено и может лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

7.2. Общие собрания трудового коллектива проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в год.

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.

7.3. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается работодателем по согласованию с работником с учетом необходимости обеспечения нормальной работы МОУ Детского сада № 317 и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков утверждается на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов, и доводится до сведения всех работников. Предоставление отпуска заведующему МОУ Детского сада № 317 оформляется приказом по соответствующему органу, другим работникам приказом по МОУ Детскому саду № 317.

7.4. Педагогическим и другим работникам запрещается:

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

7.5. Посторонним лицам разрешается присутствовать в МОУ Детском саду № 317 по согласованию с администрацией.

7.6. Не разрешается делать замечаний педагогическим работникам по поводу их работы во время проведения занятий, в присутствии детей и родителей.

7.7. В помещениях МОУ Детского сада № 317 запрещается:

- находится в верхней одежде и головных уборах;
- громко разговаривать и шуметь в коридорах;
- курить на территории МОУ Детского сада № 317.

8. Поощрения за успехи в работе

8.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, новаторство и труд и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- премирование;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой.

8.2. Поощрения применяются работодателем совместно или по согласованию с соответствующим профсоюзным органом.

8.3. Поощрения объявляются приказом руководителя МОУ Детского сада № 317 и доводятся до сведения коллектива, запись о поощрении вносится в трудовую книжку работника.

9. Взыскания за нарушения трудовой дисциплины

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

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

- замечание;
- выговор;
- увольнение.

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

9.4. За каждое нарушение может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. Меры дисциплинарного взыскания применяются должностным лицом, наделенным правом приема и увольнения данного работника.

9.5. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины требуется предоставить объяснение в письменной форме. Отказ от дачи письменного объяснения не препятствует применению взыскания.

9.6. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального 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 могут быть переданы гласности только с согласия заинтересованного работника за исключением случаев, предусмотренных законом (запрещение педагогической деятельности, защиты интересов воспитанников).

9.7. Взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения нарушений трудовой дисциплины, а также времени необходимого на учет мнения представительного органа работников не считая времени болезни и отпуска работника. Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения нарушения трудовой дисциплины.

9.8. Взыскание объявляется приказом по МОУ Детскому саду № 317. Приказ должен содержать указание на конкретное нарушение трудовой дисциплины, за которое налагается данное взыскание, мотивы применения взыскания. Приказ объявляется работнику под подпись в течение трёх рабочих дней со дня его издания.

9.9. 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 руководителя или трудового коллектива, если подвергнутый дисциплинарному взысканию не совершил нового проступка и проявил себя как добросовестный работник.

9.10. Педагогические работники МОУ Детского сада № 317, в обязанности которых входит выполнение воспитательных функций по отношению к детям, могут быть уволены за совершение аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы. К аморальным проступкам могут быть отнесены рукоприкладство по отношению к детям, нарушение общественного порядка, в том числе и не по месту работы, другие нарушения норм морали, явно не

соответствующие социальному статусу педагога.

Педагоги МОУ Детского сада № 317 могут быть уволены за применение методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанников согласно Федеральному закону от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

9.11. Увольнение в связи с аморальным проступком и применением мер физического или психического насилия производится без согласования с профсоюзным органом.

9.12. Дисциплинарные взыскания к работодателю применяются тем органом, который имеет право его назначать и увольнять.

**Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 317 Красноармейского района Волгограда»
(МОУ Детский сад № 317)**

400096, Россия, Волгоград, ул. Удмуртская, 101
тел./ факс (8442) 65-31-75, 65-31-67, E-mail: mou_ds317@mail.ru
ОКПО 48083426 ИНН/КПП 3448017161/344801001 ОГРН 1033401197246

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета
МОУ Детский сад № 317

В.Ю.Дерипаско
2015г.



УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МОУ Детский сад № 317

Д.Г.Амирасланова



2015г.

**График работы сотрудников
МОУ Детского сада № 317**

№ п/п	Должность	Время работы	Обеденный перерыв	Часы в неделю
1.	Заведующий	08.30-17.30	12.30-13.30	40 часов
2.	Старшая медицинская сестра	08.00-16.40	12.30-13.30	39 часов
3.	Медсестра	08.00-16.40	12.30-13.30	39 часов
4.	Старший воспитатель	08.30-16.42	12.30-13.30	36 часов
5.	Воспитатель	по индивидуальному графику	-	36 часов
6.	Заведующий хозяйством	08.00-17.00	12.30-13.30	40 часов
7.	Учитель-логопед	по индивидуальному графику	-	20 часов
8.	Музыкальный руководитель	по индивидуальному графику	-	24 часа
9.	Помощник воспитателя	08.00-17.00	12.30-13.30	40 часов
10.	Шеф-повар	06.00-15.00	12.30-13.30	40 часов
11.	Повар: 1 смена	06.00-15.00	11.00-12.00	40 часов
	2 смена	08.00-17.00	13.00-14.00	
12.	Оператор стиральных машин	08.00-17.00	12.00-13.00	40 часов
13.	Кастелянша	по индивидуальному графику	-	20 часов
14.	Подсобный рабочий	08.00-17.00	12.00-13.00	40 часов
15.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	по индивидуальному графику	-	20 часов
16.	Дворник	07.00-16.00	12.00-13.00	40 часов
17.	Сторож	ежемесячный почасовой график	-	40 часов
18.	Инженер-энергетик б/к (энергетик)	по индивидуальному графику	-	10 часов
19.	Кладовщик	08.00-17.00	12.30-13.30	40 часов
20.	Инженер по ОТ и ТБ	08.00-17.00	12.30-13.30	40 часов
21.	Делопроизводитель	08.30-17.30	12.30-13.30	40 часов

**Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 317 Красноармейского района Волгограда»
(МОУ Детский сад № 317)**

400096, Россия, Волгоград, ул. Удмуртская, 101
тел./ факс (8442) 65-31-75, 65-31-67, E-mail: mou_ds317@mail.ru
ОКПО 48083426 ИНН/КПП 3448017161/344801001 ОГРН 1033401197246

СОГЛАСОВАНО

Председатель Профсоюзного
комитета

МОУ Детский сад № 317

«09» июля 2015 г. Ю. Дерипаско

«09»



УТВЕРЖДЕНО

Заведующий МОУ Детский сад № 317

Д.Г.Амирасланова

Введено в действие приказом заведующего
муниципального дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 317 Красноармейского
района Волгограда»

«09» июля 2015 г. № 86-ОД



**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 317 Красноармейского района Волгограда»**

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии со статьями 135, 144, 145 Трудового Кодекса Российской Федерации, ст.8, 99 Федеральным законом № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», а также на основании:

- решения Волгоградской городской Думы от 27.10.2009 № 25/731 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда, за исключением муниципальных образовательных учреждений в сфере искусства»;

- постановления Минтруда Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;

- решения Волгоградской городской Думы от 21.11.2012 № 69/2076 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда, за исключением муниципальных образовательных учреждений в сфере искусства» (в редакции решения Волгоградской Думы от 16.05.2012 № 61/1792);

- решения Волгоградской городской Думы от 27.11.2013 № 6/112 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда, за исключением муниципальных образовательных учреждений в сфере искусства» (в редакции от 19.06.2013);

- приказа министерства образования и молодежной политики Волгоградской области от 13.01.2014 № 3 «О стимулировании педагогических и руководящих работников образовательных организаций муниципальных районов (городских округов) Волгоградской области, реализующих основные общеобразовательные программы»;

- решения Волгоградской городской Думы от 14.07.2014 № 16/152 «О внесении

изменений и Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда, за исключением муниципальных образовательных учреждений в сфере искусства» (в редакции на 06.12.2013);

- 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»;

- приказа департамента по образованию администрации Волгограда от 19.08.2014 № 486 «Об утверждении Порядка выплат стимулирующего характера для педагогических и руководящих работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда, реализующих основные общеобразовательные программы»;

- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2013 г., протокол № 11;

- приказа министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 160175 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

- решения Волгоградской городской Думы от 24.12.2014 № 24/712 «О внесении изменений в постановление Волгоградского городского Совета народных депутатов от 29.06.2005 № 20/366 «О принятии Положения о порядке начисления и выплаты ежемесячной надбавки педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений, отнесённым к категории молодых специалистов»» (в редакции на 06.03.2013).

1.2. Настоящее Положение определяет систему и условия оплаты труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 317 Красноармейского района Волгограда» (далее - МОУ Детский сад № 317) и устанавливает:

- размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы работников МОУ Детский сад № 317 по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- размеры повышающих коэффициентов к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогическим работникам;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- условия оплаты труда заведующего МОУ Детский сад № 317;
- другие вопросы.

1.3. Фонд оплаты труда работников МОУ Детский сад № 317 формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных ассигнований и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые

обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

1.5. Оплата труда работников МОУ Детский сад № 317, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.6. Заработная плата работников МОУ Детский сад № 317 предельными размерами не ограничивается.

1.7. Индексация размеров окладов (ставок) по ПКГ осуществляется в размерах и сроках увеличения фонда оплаты труда работников МОУ Детский сад № 317 в соответствии с решениями Волгоградской городской Думы о бюджете Волгограда.

2. Порядок и условия оплаты труда работников МОУ Детский сад № 317.

2.1. Формирование фонда оплаты труда МОУ Детский сад № 317 осуществляется заведующим в пределах объема средств, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности на оплату труда на текущий финансовый год.

2.2. Штатное расписание МОУ Детский сад № 317 утверждается заведующим в пределах выделенных средств на оплату труда и включает все должности (в том числе заведующего) МОУ Детский сад № 317.

2.3. Системы оплаты труда работников МОУ Детский сад № 317 включают в себя размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.4. Система оплаты труда работников МОУ Детский сад № 317 устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников МОУ Детский сад № 317.

2.5. Размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы работникам МОУ Детский сад № 317 устанавливаются приказом заведующего МОУ Детский сад № 317 по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации работников МОУ Детский сад № 317, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы определяются путем суммирования размера оклада, должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей ПКГ и размеров повышения окладов.

должностных окладов, ставок заработной платы по каждому повышающему коэффициенту.

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

2.7. Определение размера компенсационных и стимулирующих выплат производится от размера оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

2.8. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается заведующим МОУ Детский сад № 317. Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются едиными для всех должностей (профессий), отнесенных к соответствующему квалификационному уровню, на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников МОУ Детский сад № 317.

2.9. Размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы педагогическим работникам определяются путем суммирования размера оклада, должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей ПКГ и размеров повышения окладов, должностных окладов, ставок заработной платы по каждому повышающему коэффициенту, а также размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией педагогическим работникам в размере 100 руб.

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

Месячная заработная плата педагогических работников без учета компенсационных и стимулирующих выплат определяется путем умножения размеров ставки заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической (преподавательской) работы в неделю.

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

Определение размера компенсационных и стимулирующих выплат производится от размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются едиными для всех должностей (профессий), отнесенных к соответствующему квалификационному уровню, на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников МОУ Детский сад № 317 согласно приложениям № 1,2,3,4 к настоящему Положению.

2.10. К окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы по соответствующим ПКГ работникам МОУ Детский сад № 317 устанавливаются повышающие коэффициенты:

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

2.11. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается работникам МОУ Детский сад № 317 с целью стимулирования их к качественному результату труда на основе повышения профессиональной квалификации и компетентности, освоения инновационной деятельности и внедрения в образовательный процесс современных образовательных технологий.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах:

– для педагогических работников:

Квалификационная категория	Повышающий коэффициент от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
высшая	0,30
первая	0,15
вторая	0,05 (при условии получения её до 01.01.2011)

– для медицинских работников:

Квалификационная категория	Размер выплаты от оклада (должностного оклада)
высшая	30%
первая	20%
вторая	10%

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

2.12. Дополнительно, по решению заведующего МОУ Детский сад № 317 повышающий коэффициент за квалификационную категорию увеличивается до 0,10 от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по следующим категориям работников МОУ Детский сад № 317:

- 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», «Заслуженный врач», и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю занимаемой должности, а педагогических работников образовательных учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

2.13. Повышающий коэффициент за специфику учреждения (группы) устанавливается работникам МОУ Детский сад № 317 – специалистам логопедических пунктов – до 0,2 от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3. Условия оплаты труда заведующего МОУ Детский сад № 317.

3.1. Система оплаты труда заведующего МОУ Детский сад № 317, включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад, условия и размер выплат стимулирующего характера заведующего МОУ Детский сад № 317 определяются трудовым договором, заключенным с Красноармейским территориальным управлением департамента по образованию администрации Волгограда (далее - Работодатель).

Должностной оклад устанавливается в кратном отношении к средней

заработной плате работников, относимых к основному персоналу МОУ Детский сад № 317, и не превышает пяти размеров указанной заработной платы. Методика определения коэффициента кратности, применяемого при определении должностного оклада заведующего, устанавливаются главным распорядителем бюджетных средств - Департаментом по образованию Волгограда.

В соответствии с приложением 1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 09 октября 2008г. № 1383 «Об утверждении перечней должностей и профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу, для определения размеров должностных окладов руководителей, подведомственных федеральных бюджетных учреждений по видам экономической деятельности» к основному персоналу относятся следующие должности работников МОУ Детский сад № 317:

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

При расчете средней заработной платы работников, относимых к основному персоналу, учитываются оклады, должностные оклады, ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников МОУ Детский сад № 317, относимых к основному персоналу.

При расчете средней заработной платы работников, относимых к основному персоналу, не учитываются выплаты компенсационного характера.

3.2. Должностной оклад заведующего определяется путём деления средней величины заработной платы с учетом повышающих коэффициентов и выплат стимулирующего характера работников, относимых к основному персоналу детского сада за отработанное время в предшествующем учебном году, на сумму среднемесячной численности работников детского сада, относимых к основному персоналу предшествующего учебного года.

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

3.3. С учетом условий труда заведующему МОУ Детский сад № 317, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

3.4. Должностной оклад заведующего МОУ Детский сад № 317 устанавливается с 01 сентября по 31 августа на учебный год.

3.5. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ заведующему МОУ Детский сад № 317 устанавливаются в соответствии с критериями и показателями эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных учреждений Волгограда, подведомственных департаменту по образованию администрации Волгограда и его территориальным управлениям (приказ № 382 от 06.06.2014 департамента по образованию администрации Волгограда). Стимулирующие выплаты заведующему МОУ Детский сад № 317 устанавливаются по состоянию на 01 сентября на текущий учебный год. Размер ежемесячной стимулирующей выплаты выражается в процентах к должностному окладу.

3.6. Премирование заведующего МОУ Детский сад № 317 ежемесячно, ежеквартально, по итогам работы за год, за выполнение важных и особо важных заданий осуществляется с учетом результатов деятельности МОУ Детский сад № 317, в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности

работы детского сада по распоряжению органа, заключившего трудовой договор с заведующим МОУ Детский сад № 317 в пределах средств, зарезервированных в смете расходов МОУ Детский сад № 317 на эти цели.

3.7. Размер резервируемых средств на премиальные выплаты стимулирующего характера заведующему МОУ Детский сад № 317, порядок и критерии выплат устанавливаются в соответствии с Положением о премировании руководителей муниципальных образовательных учреждений, подведомственных департаменту по образованию администрации Волгограда и его территориальных управлений (приказ департамента по образованию администрации Волгограда от 06.06.2014 № 383 «Об утверждении Положения о премировании и оказании материальной помощи руководителям муниципальных образовательных учреждений, подведомственных департаменту по образованию администрации Волгограда и его территориальных управлений).

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам МОУ Детский сад № 317.

4.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, настоящим Положением МОУ Детский сад № 317 в соответствии с трудовым законодательством, с учетом мнения представительного органа работников МОУ Детский сад № 317.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом заведующего к окладу, должностному окладу, ставке заработной платы работников МОУ Детский сад № 317 пропорционально объему выполненных работ или учебной нагрузки. Данные выплаты устанавливаются как в процентном отношении к окладу, так и в абсолютном значении.

4.3. Выплаты компенсационного характера включают в себя:

- выплаты работникам МОУ Детский сад № 317 с вредными и (или) опасными и иными особыми 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).

4.4. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются приказом заведующего в размере - 12% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы следующим работникам МОУ Детский сад № 317:

- повар;
- оператор стиральных машин;
- заведующий производством (шеф-повар);
- дворник.

Минимальный размер выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в размере 4% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

Заведующий детским садом обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда и в целях разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты

не производится.

4.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются:

- за работу в ночное время;
- за расширение зоны обслуживания, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения работника от работы, определенной трудовым договором и из средств экономии фонда оплаты труда за счет отсутствия работника по больничному листу, в связи с наличием вакансии;
- за совмещение профессий (должностей), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения работника от работы, определенной трудовым договором и из средств экономии фонда оплаты труда за счет отсутствия работника по больничному листу, в связи с наличием вакансии;
- за увеличение объема работ, а также за выполнение обязанностей, дополнительно возложенных на педагогических работников и непосредственно связанных с образовательным процессом.

4.6. Размер доплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается приказом заведующего МОУ Детский сад № 317 по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.7. Компенсационные выплаты за работу в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) устанавливаются за каждый час работы в повышенном размере не ниже 20%.

4.8. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата из фонда оплаты труда в размере до 100% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы пропорционально объему выполненных работ или учебной нагрузки.

4.9. Компенсационные надбавки работникам МОУ Детский сад № 317 за увеличение объема работ устанавливаются приказом заведующего по согласованию сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда и включают в себя надбавки за:

4.9.1. ведение отчетной документации по негативному воздействию на окружающую среду и обращение с опасными отходами - до 100% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

4.9.2. организацию работы и ведение документации по ГО и ЧС, антитеррористической защищенности, работу по противодействию терроризму - до 100% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

4.9.3. работу с официальным сайтом МОУ Детский сад № 317 - до 100% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

4.9.4. уборку подсобных помещений — до 100% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

4.9.5. выполнение функций диетсестры - до 60% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

4.9.6. работу с фондами социального, медицинского и пенсионного страхования, выполнение работ по воинскому учету. — до 70% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

4.9.7. работу по противодействию коррупции – до 100% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

4.9.8. за работу с неблагополучными семьями, детьми из социально-неблагополучных семей, составление социального паспорта учреждения, организацию различных видов социально-значимой деятельности воспитанников и взрослых, мероприятий, направленных на развитие социальных инициатив, реализацию социальных проектов и программ, изучение особенностей микросреды и условий жизни воспитанников – до 100% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

4.9.9. совмещение профессий – до 100% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

4.9.10. выполнение обязанностей председателя профсоюзного комитета МОУ Детский сад № 317 – до 50% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

4.9.11. организацию работы по энергосбережению и ведение отчетности на официальном сайте МАЭРО – до 50% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

4.9.12. ведение карточек по учёту спецодежды – до 50% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

4.9.13. осуществление текущего ремонта и технического обслуживания систем центрального отопления, водоснабжения, канализации с выполнением слесарных работ – до 100% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

4.9.14. работу по привитию культурно-гигиенических навыков у воспитанников во время еды, умывания и т.д. – до 100% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

4.9.15. помощь педагогам в подготовке к занятиям и уборке после них – до 100% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

4.9.16. нарезку и изготовление метел для уборки территории детского сада – до 50% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

4.9.17. мойку посуды, технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ – до 50% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

4.9.18. работу по приготовлению дезинфицирующих растворов и контроль за их применением – до 12% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

4.9.19. использование дезинфицирующих средств за уборку туалетов – до 12% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

4.9.20. работу с использованием моющих и дезинфицирующих средств – до 50% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

4.9.21. погрузочно-разгрузочные работы производимые вручную – до 100% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

4.9.22. работу у горячей плиты и жаровых шкафов, кондитерских и пара – масляных печей и других аппаратов для жаренья и выпечки – до 12% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

4.9.23. работу, связанную с разделкой и обрезкой мяса, резкой и чисткой лука, опалкой птицы, мойкой посуды, технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ, другую работу с тяжёлыми и вредными условиями труда – до 50% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

4.9.24. работу с официальным сайтом bus.gov.ru - до 100% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

4.9.25. выполнение обязанностей ответственного за тепловое хозяйство - до 100% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

4.9.26. осуществление и ведение документации по контролю за исправной работой системы АПС в ночное время - до 50% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

4.9.27. составление технологических карт (при замене в меню), ведение работы с поставщиками, участие в работе комиссий МОУ Детский сад № 317 по питанию, подготовку рекомендаций по организации питания воспитанников дома - до 100% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

4.9.28. организацию и ведение работы контрактного управляющего - до 50% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

4.9.29. организацию и ведение работы с семьями воспитанников, не посещающих детский сад - до 100% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

4.9.30. организацию и ведение инновационной деятельности - до 100% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

4.9.31. работу в группе кратковременного пребывания детей - до 100% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

4.9.32. организацию и ведение работы по созданию в специально-выделенном помещении детского сада условий по профилактике детского дорожно-транспортного травматизма - до 100% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

4.9.33. организацию и ведение работы по созданию в специально-выделенном помещении детского сада условий по экологическому воспитанию детей - до 100% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

4.9.34. организацию и ведение работы по взаимодействию с социумом - до 100% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера педагогическим работникам МОУ Детский сад № 317.

5.1. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера педагогическим работникам устанавливаются настоящим Положением с учетом мнения профсоюзного комитета, Совета МОУ Детский сад № 317.

5.2. В МОУ Детский сад № 317 педагогическим работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

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

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом заведующего МОУ Детский сад № 317 в пределах фонда оплаты труда.

5.3. Выплаты за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ выражены в показателях проявления компетентности, эффективности деятельности педагогического работника (утверждены приказом 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» примерными показателями) за:

- 5.3.1. ведение образовательного процесса;
- 5.3.2. использование информационно-коммуникационных технологий (далее – ИКТ) в рамках профессиональной деятельности;
- 5.3.3. организацию воспитательной работы;
- 5.3.4. установление контактов с родителями (законными представителями);
- 5.3.5. выстраивание индивидуального образовательного маршрута воспитанников;
- 5.3.6. разработку и реализация авторских образовательных программ;
- 5.3.7. владение современными образовательными технологиями;
- 5.3.8. профессионально-личностное совершенствование;
- 5.3.9. креативную компетентность педагога;
- 5.3.10. организацию здоровьесберегающих условий образовательного процесса;
- 5.3.11. создание предметно-пространственной среды.

5.4. Расчет выплат стимулирующего характера педагогическим работникам за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ производится один раз в год по состоянию на 01 сентября. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно.

Перерасчет выплат стимулирующего характера педагогическим работникам в течение года производится исключительно в следующих случаях:

- при изменении штатной численности педагогических работников;
- при изменении в начале нового календарного года фонда оплаты труда

МОУ Детский сад № 317.

5.5. Доля стимулирующей части фонда оплаты труда, направляемая на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам, определяется заведующим с учетом мнения профсоюзного комитета, Совета МОУ Детский сад № 317 в размере от 75 до 90 процентов стимулирующей части фонда оплаты труда.

5.6. Порядок выплат стимулирующего характера педагогическим работникам устанавливается настоящим Положением.

5.6.1. Размер основной стимулирующей надбавки устанавливается приказом заведующего в процентном отношении к окладу работника пропорционально показателям качества его работы <1>, доле тарифицированной учебной нагрузки работника и доле от установленного нормативами среднего показателя наполняемости группы по учреждению <2>.

<1> Показатели качества работы складываются из суммы показателей проявления компетентности, эффективности деятельности педагогического работника, отражающей динамику результатов, достигнутых педагогическим работником в соответствии с приложением 3 Приказа министерства образования и науки и приказом 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».

<2> $ОН_{пр} = K_{пр} \times T_{ун} \times O_{пр} \times C_{гн}$, где:

$ОН_{пр}$ - основная стимулирующая надбавка педагогического работника;

$K_{пр}$ - сумма показателей проявления компетентности педагогического работника, выраженная в процентах;

$T_{\text{уч}}$ - доля тарифицированной учебной нагрузки ($T_{\text{уч}} \leq 1$);

$O_{\text{пр}}$ - оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, без доплаты за неаудиторную занятость, приведенный к ставке (в соответствии с приказом министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601/75 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»).

$C_{\text{г}}$ - средняя доля от нормативной наполняемости группы детского сада (отношение среднего количества воспитанников) к предельной нормативной наполняемости группы) ($C_{\text{г}} \leq 1$)

5.6.2. Размер персональной стимулирующей надбавки рассчитывается исходя из суммы средств, оставшихся после расчета основных стимулирующих надбавок педагогическим работникам, пропорционально сертифицированным показателям работников, превышающим на 3 и более процента средние сертифицированные показатели проявления компетентности, эффективности деятельности работников по детскому саду <3>.

$$<3> \text{ ПН}_{\text{пр}} = (K_{\text{пр}} - 1,03 \times P) \times \frac{\text{ФОТ}_{\text{ст(н)}} - \sum \text{ОН}_{\text{пр}}}{100 \times \sum (K_{\text{пр}} - P)}, \text{ где:}$$

$\text{ПН}_{\text{пр}}$ - персональная стимулирующая надбавка педагогического работника;

$K_{\text{пр}}$ - сумма показателей проявления компетентности, эффективности деятельности педагогического работника, выраженная в процентах;

P - среднее значение от суммы показателей проявления компетентности, эффективности деятельности педагогических работников МОУ Волгограда;

$\text{ФОТ}_{\text{ст(н)}}$ - средства, предусмотренные на стимулирующие выплаты педагогическим работникам МОУ Волгограда;

$\text{ОН}_{\text{пр}}$ - сумма основных стимулирующих надбавок педагогического работника МОУ Волгограда.

5.7. Размер выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ педагогическому работнику равен сумме основной стимулирующей надбавки и персональной стимулирующей надбавки.

5.8. Из фонда оплаты труда по решению заведующего на основании расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, производятся надбавки за наличие ученых степеней, выплачиваемые педагогическим работникам МОУ Детский сад № 317, имеющим ученую степень по преподаваемому профилю, руководителю:

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

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

5.9. Ежемесячная надбавка за педагогический стаж устанавливается приказом заведующего в пределах фонда оплаты труда:

- при стаже работы от 2 лет до 5 лет – 3% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

- при стаже работы от 5 лет до 10 лет – 5% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- при стаже работы от 10 лет до 20 лет – 7% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- при стаже работы свыше 20 лет – 10% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

5.10. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются при премировании по итогам работы за месяц, квартал, год и учитывают:

5.10.1. успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;

5.10.2. инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

5.10.3. выполнение порученной работы, связанной с уставной деятельностью детского сада;

5.10.4. достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;

5.10.5. участие в инновационной деятельности детского сада;

5.10.6. качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью детского сада;

5.10.7. выполнение особо опасных и ответственных работ.

5.11. В рамках премияльных выплат по итогам работы производится премияльные выплаты за выполнение особо важных и ответственных работ, которые выплачиваются педагогическим работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ. Особо важными и ответственными работами считаются работы, проводимые при подготовке объектов к учебному году, устранении последствий аварий, подготовке и проведении международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также смотры, конкурсы, фестивали.

5.12. Премирование педагогических работников осуществляется по решению заведующего МОУ Детский сад № 317 в пределах фонда оплаты труда, а также за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых МОУ Детский сад № 317 на оплату труда педагогических работников.

5.13. Размер премий устанавливается приказом заведующего, как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Размер премий по итогам работы не ограничен.

5.14. Выплаты стимулирующего характера заведующему устанавливаются в соответствии с Положением о премировании и оказании материальной помощи руководителям муниципальных образовательных учреждений, подведомственных департаменту по образованию администрации Волгограда и его территориальным управлениям, утвержденным приказом департамента по образованию администрации Волгограда от 06.06.2014 № 383 «Об утверждении Положения о премировании и оказании материальной помощи руководителям муниципальных образовательных учреждений, подведомственных департаменту по образованию администрации Волгограда и его территориальным управлениям».

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера прочим категориям работников МОУ Детский сад № 317.

6.1. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера прочим категориям работников устанавливаются настоящим Положением с учетом мнения профсоюзного комитета МОУ Детский сад № 317.

6.2. В МОУ Детский сад № 317 устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера прочим категориям работников МОУ Детский сад № 317:

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

Выплаты стимулирующего характера прочим категориям работников МОУ Детский сад № 317 устанавливаются приказом заведующего в пределах фонда оплаты труда. Решение о размере стимулирующих выплат принимается в зависимости от результативности труда.

6.3. За интенсивность и высокие результаты работы производится выплаты в размере до 100% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы:

- 6.3.1. за особый режим работы;
- 6.3.2. за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа МОУ Детский сад № 317 среди населения;
- 6.3.3. за результативность труда, характеризующуюся достижением (превышением) установленных показателей (норм);
- 6.3.4. за оперативное выполнение непредвиденных и дополнительных задач;
- 6.3.5. за интенсивность и напряжённость при выполнении основной работы;
- 6.3.6. за непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных и муниципальных целевых программ;
- 6.3.7. за выполнение мелких ремонтных работ по благоустройству детского сада;
- 6.3.8. за пошив костюмов к праздникам и утренникам;
- 6.3.9. за уборку подвалов;
- 6.3.10. за проведение сезонных посадочных и уборочных работ, уход за деревьями и кустарниками, цветами, огородом и садом.

Выплата и размер выплаты устанавливается приказом заведующего МОУ Детский сад № 317 как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, должностному окладу, ставке заработной платы. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы максимальным размером не ограничивается.

6.4. За качество выполняемых работ работнику МОУ Детский сад № 317 устанавливаются следующие стимулирующие выплаты в размере до 100% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы:

- 6.4.1. за профессионализм и оперативность в решении вопросов;
- 6.4.2. за отсутствие претензий к результатам выполнения работ;
- 6.4.3. за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью детского сада;
- 6.4.4. за отсутствие нарушений и претензий к результатам выполнения работы, в том числе отсутствие замечаний контролирующих органов.

Выплаты и размер выплат устанавливаются приказом заведующего МОУ Детский сад № 317 по итогам работы на месяц, на квартал, на год с 01 сентября текущего года по 31 августа следующего года, с указанием оснований, как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, должностному окладу, ставке заработной платы. Минимальный размер выплаты за качество

выполняемых работ устанавливается в размере 10 процентов от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

6.5. Ежемесячная надбавка за стаж устанавливается прочим категориям работникам МОУ Детский сад № 317:

- при трудовом стаже в государственных и муниципальных учреждениях от 2 лет до 5 лет – 3% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

- при трудовом стаже в государственных и муниципальных учреждениях от 5 лет до 10 лет – 5% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

- при трудовом стаже в государственных и муниципальных учреждениях от 10 лет до 20 лет – 7% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

- при трудовом стаже в государственных и муниципальных учреждениях свыше 20 лет – 10% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

6.6. Снятие выплат стимулирующего характера, по согласованию с профсоюзным комитетом МОУ Детский сад № 317, определяется следующими причинами:

- окончание срока действия выплат;

- окончание выполнения дополнительных работ, по которым были определены выплаты;

- длительное отсутствие работника по болезни, в связи с чем не осуществляются дополнительные работы, определенные в выплатах, или отсутствие работника повлияло на качество выполняемой работы, определенное в выплатах.

6.7. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются при премировании по итогам работы за месяц, по итогам работы за квартал, по итогам работы за год и учитывают:

6.7.1. успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;

6.7.2. инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

6.7.3. выполнение порученной работы, связанной с уставной деятельностью МОУ Детский сад № 317;

6.7.4. достижение высоких результатов в работе в соответствующий период.

6.8. В рамках премиальных выплат по итогам работы производятся премияльные выплаты за выполнение особо важных и ответственных работ, которые выплачиваются работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ. Особо важными и ответственными работами считаются работы, проводимые при подготовке объектов к учебному году, устранении последствий аварий.

6.9. Размер премий устанавливается приказом заведующего с учетом мнения профсоюзного комитета МОУ Детский сад № 317 как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Размер премий по итогам работы не ограничен.

6.10. Премирование работников осуществляется по решению заведующего МОУ Детский сад № 317 в пределах фонда оплаты труда, а также за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых МОУ Детский сад № 317 на оплату труда работников.

7. Условия оплаты труда медицинских работников МОУ Детский сад № 317.

7.1. Размер окладов, должностных окладов, ставок заработной платы медицинских работников МОУ Детский сад № 317 определяется путем суммирования размера оклада, должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей ПКГ (согласно Приложению № 4 настоящего Положения) и размера повышения окладов, должностных окладов, ставок заработной платы по каждому повышающему коэффициенту.

7.2. Размер оплаты труда медицинских работников МОУ Детский сад № 317 определяется с учетом следующих условий:

- показателей квалификации (наличие квалификационной категории);
- продолжительности рабочего времени (нормы часов работы за ставку заработной платы).

7.3. К окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы по соответствующим ПКГ медицинским работникам МОУ Детский сад № 317 устанавливается повышающий коэффициент за квалификационную категорию.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается медицинским работникам МОУ Детский сад № 317 с целью стимулирования их к качественному результату труда на основе повышения профессиональной квалификации и компетентности согласно п. 2.11. настоящего Положения.

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

7.4. В целях стимулирования медицинских работников МОУ Детский сад № 317, а также поощрения за выполненную работу устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

7.4.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы производится медицинским работникам МОУ Детский сад № 317 в размере до 100% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы за следующие показатели:

- активное участие в работе по здоровьесбережению воспитанников (конференциях, семинарах, конкурсах, открытые мероприятия);
- результативность труда, характеризующуюся высокими достижениями в области здоровьесбережения воспитанников;
- ведение общественной работы;
- сотрудничество с учреждениями здравоохранения;
- высокий уровень ведения установленной документации;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа детского сада в обществе;
- дополнительную нагрузку и напряженность труда (оперативное выполнение непредвиденных и дополнительных задач, участие в субботниках, сохранность материально-технической базы, строгое соблюдение санитарных норм и правил по охране труда и пожарной безопасности).

Выплата производится ежемесячно, размер выплаты устанавливается приказом заведующего МОУ Детский сад № 317 в пределах фонда оплаты труда.

7.4.2. Надбавка за качество выполняемых работ производится медицинским работникам МОУ Детский сад № 317 в размере до 100% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы за следующие показатели:

- высокий уровень исполнительской дисциплины, профессионализм, оперативность;
- нетрадиционные формы работы с родителями (организация работы родительских клубов, гостиные, газеты и журналы, круглые столы и т.д.);
- отсутствие претензий к результатам работы;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью детского сада;
- отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органах.

Выплата производится ежемесячно, размер выплаты устанавливается приказом заведующего в пределах фонда оплаты труда.

7.4.3. Надбавка за стаж медицинским работникам МОУ Детский сад № 317 устанавливается и выплачивается ежемесячно в пределах фонда оплаты труда в следующих размерах:

- при трудовом стаже в государственных и муниципальных учреждениях от 2 лет до 5 лет – 3% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- при трудовом стаже в государственных и муниципальных учреждениях от 5 лет до 10 лет – 5% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- при трудовом стаже в государственных и муниципальных учреждениях от 10 лет до 20 лет – 7% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- при трудовом стаже в государственных и муниципальных учреждениях свыше 20 лет – 10% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

7.4.4. Премияльные выплаты медицинским работникам МОУ Детский сад № 317 осуществляются по итогам работы за месяц, за квартал, за год и учитываются:

- строгое соблюдение должностных обязанностей;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, четкое, своевременное исполнение распорядительных документов, решений, приказов;
- соблюдение санитарно-эпидемического режима;
- отсутствие травматизма воспитанников;
- отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей);
- отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов.

Размер премиальной выплаты не ограничен, устанавливается в пределах фонда заработной платы приказом заведующего МОУ Детский сад № 317 с учетом мнения профсоюзного комитета МОУ Детский сад № 317 как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, должностному окладу, ставке заработной платы.

8. Порядок начисления и выплаты надбавки молодым специалистам МОУ Детский сад № 317.

8.1. К категории молодых специалистов, относятся лица в возрасте до 30 лет, получившие педагогическое образование и заключившие трудовой договор по педагогической специальности с МОУ Детский сад № 317 в течение одного года со дня выдачи документа о получении высшего профессионального или среднего профессионального образования.

8.2. Статус молодого специалиста сохраняется за работником МОУ Детский сад № 317 в течение трёх лет со дня заключения трудового договора. В указанный период не включаются срок прохождения военной службы по призыву, отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребёнком. Статус молодого специалиста

сохраняется за ним в случае перевода работника на другую педагогическую должность в МОУ Детский сад № 317.

8.3. Надбавка молодым специалистам устанавливается в целях их социальной поддержки. Данная мера социальной поддержки устанавливается один раз.

8.4. Надбавка молодым специалистам устанавливается по основному месту работы на период (срок) три года со дня заключения трудового договора в размерах согласно приложениям № 5, 6 к Положению.

8.5. Надбавка молодым специалистам устанавливается приказом заведующего МОУ Детский сад № 317 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).

8.6. 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.

8.7. Финансирование расходов по выплате надбавки молодым специалистам осуществляется за счет средств бюджета г. Волгограда.

9. Другие вопросы

9.1. Работникам МОУ Детский сад № 317 выплачивается материальная помощь в следующих случаях:

- юбилейные даты (50 лет, 55 лет, 60 лет);
- уход на заслуженный отдых работника;
- свадьба работника;
- похороны близких родственников работника.

9.2. Размер материальной помощи устанавливается приказом заведующего МОУ Детский сад № 317 в каждом конкретном случае отдельно и выплачивается из средств экономии фонда оплаты труда на основании личного заявления работника с учетом мнения профсоюзного комитета МОУ Детский сад № 317.

9.3. Материальная помощь заведующему выплачивается на основании приказа (распоряжения) Работодателя.

10. Заключительное положение

10.1. Изменения в настоящее Положение вносятся в установленном порядке на основании решений Волгоградской городской Думы со дня их официального опубликования.

Приложение 1
к Положению об оплате труда
работников МОУ Детский сад № 317

Размеры окладов, должностных окладов, ставок
заработной платы по ПКГ работников детского сада

Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Размер оклада, должностного оклада, ставки заработной платы, руб.
ПКГ должностей работников учебно- вспомогательного персонала первого уровня: помощник воспитателя	4335,00
ПКГ должностей педагогических работников:	
1 квалификационный уровень: инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	10856,00
2 квалификационный уровень: педагог дополнительного образования	10980,00
3 квалификационный уровень: воспитатель, педагог-психолог	11230,00
4 квалификационный уровень: старший воспитатель, учитель-логопед	11605,00

Приложение 2
к Положению об оплате труда
работников МОУ Детский сад № 317

**Размеры окладов, должностных окладов, ставок
зарботной платы по ПКГ работников детского сада**

Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Размер оклада, должностного оклада, ставки заработной платы, руб.
ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»:	
1 квалификационный уровень: делопроизводитель	4003,00
ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»:	
2 квалификационный уровень: заведующий хозяйством	5004,00
3 квалификационный уровень: заведующий производством (шеф-повар)	5862,00
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»:	
1 квалификационный уровень: инженер по охране труда, инженер-энергетик	5862,00

Приложение 3
к Положению об оплате труда
работников МОУ Детский сад № 317

Размеры окладов, должностных окладов, ставок
заработной платы по ПКГ работников детского сада

Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Размер оклада, должностного оклада, ставки заработной платы, руб.
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»:	
1 квалификационный уровень: повар (3 разряд) кладовщик, подсобный рабочий, оператор стиральных машин, сторож, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворник, кастелянша	4003,00
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»:	
1 квалификационный уровень: повар (4-5 разряда)	4433,00

Приложение 4
к Положению об оплате труда
работников МОУ Детский сад № 317

Размеры окладов, должностных окладов, ставок
заработной платы по ПКГ работников детского сада

Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Размер оклада, должностного оклада, ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа (ПКГ) «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
3 квалификационный уровень: медицинская сестра	6420,00
5 квалификационный уровень: старшая медицинская сестра	7184,00

Приложение 5
к Положению об оплате труда
работников МОУ Детский сад № 317

Надбавка педагогическим работникам, отнесённых к категории молодых специалистов, имеющих диплом с отличием.

№	Квалификационный уровень профессионально-квалификационной группы должностей педагогических работников	Размер надбавки		
		1 год	2 год	3 год
1	1 квалификационный уровень: инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	5478,00	4382,00	3287,00
2	2 квалификационный уровень: педагог дополнительного образования, социальный педагог	5540,00	4432,00	3324,00
3	3 квалификационный уровень: воспитатель, педагог-психолог	5665,00	4532,00	3399,00
4	4 квалификационный уровень: старший воспитатель, учитель-логопед	5853,00	4682,00	3512,00

Приложение 6
к Положению об оплате труда
работников МОУ Детский сад № 317

Надбавка педагогическим работникам, отнесённых к категории молодых специалистов.

№	Квалификационный уровень профессионально-квалификационной группы должностей педагогических работников	Размер надбавки		
		1 год	2 год	3 год
1	1 квалификационный уровень: инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	4382,00	3287,00	2191,00
2	2 квалификационный уровень: педагог дополнительного образования, социальный педагог	4432,00	3324,00	2216,00
3	3 квалификационный уровень: воспитатель, педагог-психолог	4532,00	3399,00	2266,00
4	4 квалификационный уровень: старший воспитатель, учитель-логопед	4682,00	3512,00	2341,00