

Представитель работодателя
Заведующий МАДОУ ЦРР д/с № 121
И.В. Ткачева
2015 г.



Представитель трудового
коллектива МАДОУ ЦРР д/с № 121
А.С. Ворошилова
«30» марта 2015 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
города Калининграда центр развития ребенка - детский сад № 121

на 2015-2018 годы

Министерство социальной политики
Калининградской области
ул. Геологическая, 1

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Регистрационный № 22.39.01.08.
92000.92400.03985

16» апреля 2015 г.

И.А. Волосыкина
Подпись Ф.И.О.

Раздел 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении города Калининграда центре развития ребенка - детском саду № 121 (далее – ДОУ) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя

Ткачевой Инны Васильевны

Работники в лице уполномоченного в установленном порядке представителя

Ворошиловой Анны Самуиловны

1.2. Предмет Договора.

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

Раздел 2 ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

2.1. В области оплаты труда Стороны договорились:

2.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

2.1.2. Заработную плату выплачивать на пластиковые карты сберегательного банка.

2.1.3. Заработную плату выплачивать два раза в месяц: за первую половину текущего месяца – 25 числа, за вторую половину – 10 числа следующего месяца в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

2.1.4. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производить ее индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами.

2.1.5. Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни устанавливать с соблюдением процедуры учета мнения представителя трудового коллектива.

2.1.6. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором.

2.1.7. Доплата за вредные условия труда производится на основании

результатов аттестации рабочих мест по условиям труда (Приложение № 5).

2.1.8. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты из компенсационных выплат.

2.1.9. За каждый час работы в ночное время производить доплату в соответствии с Трудовым кодексом РФ в размере 20% от базового оклада.

2.1.10 Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ст. 113 Трудового кодекса РФ. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

2.1.11. Установить систему материального поощрения по результатам труда на основании Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.1.12. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам по заочной и очно – заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных ст. 173-177 ТК РФ.

2.1.13. Учитывать имеющиеся у педагогов квалификационные категории, если по выполняемой работе совпадают профили деятельности.

Раздел 3

ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом представителю трудового коллектива ДОУ не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае если решение о сокращении численности или штата работников ДОУ может привести к массовому увольнению работников – работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости информацию о возможном массовом увольнении.

3.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации ДОУ, при ухудшении финансово-экономического положения ДОУ.

3.3. При сокращении численности или штата работников ДОУ преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса РФ, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

– предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

– проработавшим в организации более 20 лет.

3.4. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

Раздел 4 РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых действующим законодательством и настоящим Коллективным договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

4.2. Перерывы для отдыха и питания предоставлять работникам в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 8).

4.3. Общим выходным днем считать воскресенье. Вторым выходным днем считать субботу.

4.4. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставлять работникам, занятым на работах с вредными условиями труда (Приложение № 4).

4.5. Работодатель на основании письменного заявления работника обязан предоставлять отпуск без сохранения заработной платы в случаях:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - 14 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - 5 календарных дней;

в других случаях, предусмотренных ст. 128 Трудового кодекса РФ.

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

4.6. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в Правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках отпусков.

Раздел 5 ОХРАНА ТРУДА

5.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

5.1.1. Финансировать мероприятия по улучшению условий по охране труда в размере не менее 0,2 % суммы затрат на производство продукции, работ, услуг. (ст. 226 ТК РФ).

5.1.2. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных планом мероприятий по улучшению условий и охраны труда. (Приложение 1).

5.1.3. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах.

5.1.4. Для всех поступающих на работу лиц, проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

5.1.5. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда в период работы.

5.1.6. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

5.1.7. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно приложению № 2.

5.1.8. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, следующие компенсации:

- дополнительный отпуск, присоединяемый к основному, и сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей, согласно приложению № 4.

5.1.9. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными условиями труда.

5.1.10. Организовать контроль за выполнением плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

5.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или заменяющее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (Приложение № 6).

5.3. В организации создается и действует на паритетных началах комиссия по охране труда из представителей работодателя и работников в количестве 6 человек.

Раздел 6 ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

6.1. Работодатель имеет право:

6.1.1. Вносить в органы государственной власти и органы местного самоуправления предложения по обеспечению пожарной безопасности.

6.1.2. Проводить работы по установлению причин и обстоятельств пожаров, происшедших в учреждении.

6.1.3. Получать информацию по вопросам пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке от органов управления и подразделений пожарной охраны.

6.2. Работодатель обязан:

6.2.1. Соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны.

6.2.2. Разрабатывать и осуществлять меры по обеспечению пожарной безопасности.

6.2.3. Проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности.

6.2.4. Содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению.

6.2.5. Оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров.

6.2.6. Предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территории учреждения необходимые силы и средства.

6.2.7. Обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территорию, в здания и сооружения МАДОУ.

6.2.8. Предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности в учреждении.

6.2.9. Незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов.

6.2.10. Содействовать деятельности добровольных пожарных.

6.3. Заведующий МАДОУ осуществляет непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции и несет персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.

Раздел 7

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

7.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

7.3. Контроль за выполнением Договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках, а также Министерство социальной политики Калининградской области.

7.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

7.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представителя трудового коллектива о финансово-экономическом положении ДОУ, перспективах, важнейших организационных и других изменениях.

7.6. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

7.7. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников ДОУ.

7.8. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

7.9. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами.

СОГЛАСОВАНО:

Представитель трудового коллектива
МАДОУ ЦРР д/с № 121_____ А.С. Ворошилова
« ___ » _____ 2015 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МАДОУ ЦРР д/с № 121

_____ И.В.Ткачева
« ___ » _____ 2015 г.План мероприятий по улучшению условий и охраны труда
МАДОУ ЦРР д/с № 121

Содержание мероприятий	Срок выполнения мероприятий	Стоимость работ в тыс. руб.	Ответственные за выполнение мероприятий
Проведение замеров изоляции	2015г.	15	заместитель заведующего
Приобретение нормативных правовых актов и литературы в области охраны труда	2015г.	1	заместитель заведующего
Приведение искусственного освещения на рабочих местах к нормам СНиП II-4	2015г.	50	заместитель заведующего
Замена ограждения лестниц	2015г.	150	заместитель заведующего
Систематическое пополнение аптечки медикаментами	2015г.	20	старшая медицинская сестра
Проведение специальной оценки условий труда	2015г.	26	заместитель заведующего
Зарядка огнетушителей противопожарным составом	2015г.	30	заместитель заведующего
Приобретение спецодежды, смывающих и (или) обезвреживающих средств	2015г.	100	заместитель заведующего

Основание: ст. 226 ТК РФ. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.03.2012г. № 181 н.

СОГЛАСОВАНО:

Представитель трудового коллектива
МАДОУ ЦРР д/с № 121

_____ А.С. Ворошилова
« ___ » _____ 2015 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МАДОУ ЦРР д/с № 121

_____ И.В.Ткачева
« ___ » _____ 2015 г.

**Перечень
профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное
обеспечение спецодеждой и СИЗ**

Профессия	Спецодежда	Норма выдачи на год
Дворник	<p>Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Фартук хлопчатобумажный с нагрудником</p> <p>Рукавицы комбинированные или</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Плащ непромокаемый</p> <p><i>Зимой дополнительно:</i></p> <p>Куртка на утепляющей подкладке</p> <p>Сапоги кожаные утепленные</p>	<p>1</p> <p>1</p> <p>6 пар</p> <p>6 пар</p> <p>1 на 3 года</p> <p>1 на 3 года</p> <p>1 на 4 года</p>
Машинист по стирке и ремонту белья	<p>Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Фартук хлопчатобумажный с нагрудником</p> <p>Сапоги резиновые</p> <p>Перчатки резиновые</p> <p>Рукавицы комбинированные или</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>1 пара</p> <p>дежурные</p> <p>4 пары</p> <p>4 пары</p>
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сооружений	<p>Костюм брезентовый или костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Сапоги резиновые</p> <p>Рукавицы брезентовые или</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p>	<p>1</p> <p>1 пара</p> <p>4 пары</p> <p>4 пары</p>

	Респиратор <i>На наружных работах зимой дополнительно:</i> Куртка на утепляющей прокладке Брюки на утепляющей прокладке Валенки или Сапоги кожаные утепленные	до износа 1 на 3 года 1 на 3 года 1 на 4 года 1 на 4 года
Кухонный рабочий	Рукавицы комбинированные <i>При мытье посуды дополнительно:</i> Фартук прорезиненный с нагрудником	2 пары дежурный
Кладовщик	Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Рукавицы комбинированные Ботинки кожаные или сапоги кирзовые	1 4 пары 1 пара
Уборщик производственных помещений	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей Рукавицы комбинированные <i>При мытье полов и мест общественного пользования:</i> Перчатки резиновые Сапоги резиновые	1 6 пар 2 пары 1 пара
Сторож	<i>При занятости на наружных работах:</i> Костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Плащ хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой Куртка на утепляющей прокладке Брюки на утепляющей прокладке Валенки или Сапоги кожаные утепленные	1 дежурный 1 на 3 года 1 на 3 года 1 на 4 года 1 на 4 года
Младший воспитатель	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей Рукавицы комбинированные Сапоги резиновые Перчатки резиновые	1 1 пара 1 пара 2 пары
Старшая медицинская сестра, фельдшер	Халат белый Косынка или колпак	1 1

Основание:

1. Результаты аттестации рабочих мест по условиям труда;
2. п. 41 Приложение А к ОСТ 10 286-2001;
3. п. 7 Приложение 7 к Постановлению Минтруда и социального развития РФ от 29.12.1997 г. № 68;
4. п. 64, п. 20, п. 84, п. 80, п. 46, п. 30 Приложение к приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.10.2008 г. № 541н.

СОГЛАСОВАНО:

Представитель трудового коллектива
МАДОУ ЦРР д/с № 121

_____ А.С. Ворошилова

« ___ » _____ 2015 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МАДОУ ЦРР д/с № 121

_____ И.В.Ткачева

« ___ » _____ 2015 г.

**Типовые нормы
бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств
по МАДОУ ЦРР д/с № 121**

№ п/п	Профессия или должность	Наименование смывающего и (или) обезвреживающего средства	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1.	Дворник	Мыло туалетное	200 гр.
2.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сооружений	Мыло туалетное	200 гр.
3.	Машинист по стирке и ремонту белья	Мыло туалетное	200 гр.
4.	Уборщик производственных помещений	Мыло туалетное	200 гр.
5.	Младший воспитатель	Мыло туалетное	200 гр.
6.	Кухонный рабочий	Мыло туалетное	200 гр.
7.	Шеф-повар, повар	Мыло туалетное Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	200 гр. 100 мл
8.	Старшая медицинская сестра, фельдшер	Мыло туалетное Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	200 гр. 100 мл

Основание: Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. N 1122н "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами".

СОГЛАСОВАНО:
Представитель трудового коллектива
МАДОУ ЦРР д/с № 121

_____ А.С. Ворошилова
« ___ » _____ 2015 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МАДОУ ЦРР д/с № 121

_____ И.В.Ткачева
« ___ » _____ 2015 г.

Работники с вредными условиями труда,
имеющие право на дополнительный отпуск

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность дополнительного отпуска (в рабочих днях)
1.	Повар, работающий у плиты	6
2.	Машинист по стирке и ремонту белья	6
3.	Старшая медицинская сестра	12
4.	Фельдшер	12

Основание:

1. Результаты аттестации рабочих мест по условиям труда.
2. Согласно Списку производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденному Постановлением Госкомтруда СССР и президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 года № 298/П-22, ссылка на который есть в картах аттестации рабочих мест по условиям труда, продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, предоставляемого за вредные условия труда, количественно соответствует рабочим дням. Согласно ст. 120 Трудового кодекса Российской Федерации при предоставлении отпуска необходимо производить их перевод в календарные дни, т.е. 6 рабочих дней количественно будет соответствовать 7 календарным дням, а 12 рабочих дней – 14 календарным дням.

СОГЛАСОВАНО:

Представитель трудового коллектива
МАДОУ ЦРР д/с № 121

_____ А.С. Ворошилова

« ___ » _____ 2015 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МАДОУ ЦРР д/с № 121

_____ И.В.Ткачева

« ___ » _____ 2015 г.

Перечень работ, профессий и должностей с вредными условиями труда, при работах в которых работники имеют право на доплату за условия труда по МАДОУ ЦРР д/с № 121

№ п/п	Профессия или должность	Размер повышения оплаты труда работников
1.	Шеф-повар	4 %
2.	Повар	4 %
3.	Уборщик производственных помещений	4 %
4.	Дворник	4 %

Основание:

1. Результаты аттестации рабочих мест по условиям труда;
2. Постановление Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 3 октября 1986 г. № 387/22-78 «Об утверждении Типового положения об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливать доплаты рабочим за условия труда»
3. Постановление от 20 ноября 2008г. № 870, ст. 147 ТК РФ.

СОГЛАСОВАНО:

Представитель трудового коллектива
МАДОУ ЦРР д/с № 121

_____ А.С. Ворошилова

« ____ » _____ 2015 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МАДОУ ЦРР д/с № 121

_____ И.В.Ткачева

« ____ » _____ 2015 г.

**Перечень
работ, при выполнении которых проводятся обязательные
предварительные и периодические медицинские осмотры
(обследования) работников**

Наименование работ и профессий	Периодичность осмотров	Участие врачей-специалистов <1>, <2>, <3>	Лабораторные и функциональные исследования <1>, <2>	Дополнительные медицинские противопоказания <4>
1. Работы на пищеблоке	1 раз в год	Дерматовенеролог Оториноларинголог Стоматолог * Инфекционист	Рентгенография грудной клетки Исследование крови на сифилис Исследования на носительство возбудителей кишечных инфекций и серологическое обследование на брюшной тиф при поступлении на работу и в дальнейшем – по эпидпоказаниям Исследования на гельминтозы при поступлении на работу и в дальнейшем – не реже 1 раза в год либо по эпидемиологическим показаниям Мазок из зева и носа на наличие патогенного стафилококка при поступлении на работу, в дальнейшем – по медицинским и эпидпоказаниям	Заболевания и бактерионосительство: 1) брюшной тиф, паратифы, сальмонеллез, дизентерия; 2) гельминтозы; 3) сифилис в заразном периоде; 4) лепра; 5) педикулез; 6) заразные кожные заболевания: чесотка, трихофития, микроспория, парша, актиномикоз с изъязвлениями или свищами на открытых частях тела; 7) заразные и деструктивные формы туберкулеза легких, внелегочный туберкулез с наличием свищей, бактериоурии, туберкулезной волчанки лица и рук; 8) гонорея (все формы) на срок проведения лечения антибиотиками и получения отрицательных результатов первого контроля; 9) оза
2. Работы в дошкольных образовательных организациях	1 раз в год	Дерматовенеролог Оториноларинголог Стоматолог * Инфекционист	Рентгенография грудной клетки Исследование крови на сифилис Мазки на гонорею Исследования на носительство возбудителей кишечных инфекций и серологическое обследование на	Заболевания и бактерионосительство: 1) брюшной тиф, паратифы, сальмонеллез, дизентерия; 2) гельминтозы; 3) сифилис в заразном периоде; 4) лепра; 5) заразные кожные заболевания: чесотка, трихофития, микроспория,

			брюшной тиф при поступлении на работу и в дальнейшем – по эпидпоказаниям Исследования на гельминтозы при поступлении на работу и в дальнейшем – не реже 1 раза в год либо по эпидпоказаниям	парша, актиномикоз с изъязвлениями или свищами на открытых частях тела; 6) заразные и деструктивные формы туберкулеза легких, внелегочный туберкулез с наличием свищей, бактериоурии, туберкулезной волчанки лица и рук; 7) гонорея (все формы) на срок проведения лечения антибиотиками и получения отрицательных результатов первого контроля; 8) озепа
--	--	--	--	--

<1> При проведении предварительных и периодических медицинских осмотров всем обследуемым в обязательном порядке проводятся: клинический анализ крови (гемоглобин, цветной показатель, эритроциты, тромбоциты, лейкоциты, лейкоцитарная формула, СОЭ); клинический анализ мочи (удельный вес, белок, сахар, микроскопия осадка); электрокардиография; цифровая флюорография или рентгенография в 2-х проекциях (прямая и правая боковая) легких; биохимический скрининг: содержание в сыворотке крови глюкозы, холестерина. Все женщины осматриваются акушером-гинекологом с проведением бактериологического (на флору) и цитологического (на атипичные клетки) исследования не реже 1 раза в год; женщины в возрасте старше 40 лет проходят 1 раз в 2 года маммографию или УЗИ молочных желез.

<2> Участие специалистов, объем исследования, помеченных "звездочкой" (*), - проводится по рекомендации врачей-специалистов, участвующих в предварительных и периодических медицинских осмотрах.

<3> Участие врача-терапевта, врача-психиатра и врача-нарколога при прохождении предварительного и периодического медицинского осмотра является обязательным для всех категорий обследуемых.

<4> Дополнительные медицинские противопоказания являются дополнением к общим медицинским противопоказаниям.

Основание: приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 апреля 2011 г. N 302н.

Представитель работников –
 Председатель общего собрания
 МАДОУ ЦРР д/с № 121
 _____ А.С. Ворошилова
 « ____ » _____ 2014 г.

УТВЕРЖДЕНО
 приказом заведующего МАДОУ ЦРР д/с № 121
 от « ____ » _____ 2014 г. № _____

**Положение
 об оплате труда работников
 муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
 города Калининграда центра развития ребенка – детского сада № 121**

1. Общие положения

1.1. Положение определяет источники и порядок формирования фонда оплаты труда, структуру заработной платы работников МАДОУ ЦРР д/с № 121 (далее - ДОУ), порядок установления доплат и надбавок.

1.2. Настоящее положение разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации»; Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р; приказа Министерства образования Калининградской области от 14 марта 2013 г. №165/1 «Об утверждении Плана мероприятий («Дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», Распоряжения администрации городского округа «Город Калининград» от 27 июня 2013 г. № 392-р «Об утверждении Плана мероприятий («Дорожной карты») "Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования".

1.3. Система оплаты и стимулирования труда работников ДОУ устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Калининградской области и принимаемыми в соответствии с ними нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

1.4. Заработная плата работников не ограничивается максимальным пределом.

1.5. Месячная заработная плата работника ДОУ полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Калининградской области.

2. Распределение фонда оплаты труда ДОУ

2.1. Фонд оплаты труда работников ДОУ формируется на календарный год, исходя из

- объема субсидий по выполнению муниципального задания из городского бюджета;
- объема субсидий по выполнению муниципального задания из областного бюджета;
- средств, поступающих от приносящей доход деятельности (родительской платы, платных услуг).

2.2. Фонд оплаты труда ДОУ состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст).
 $ФОТ = ФОТб + ФОТст$, где ФОТб составляет до 70% ФОТ, ФОТст. – до 30% ФОТ.

2.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату педагогических работников, непосредственно осуществляющих воспитательно-образовательный процесс (воспитатели, специалисты), административно-управленческого персонала (заведующий,

заместители заведующего, главный бухгалтер), учебно-вспомогательного персонала (медицинский персонал, бухгалтер, делопроизводитель, младшие воспитатели), обслуживающего персонала (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сооружений; машинисты по стирке и ремонту белья, кастелянша, шеф-повар, повара, кладовщик, сторожа, дворник, уборщик производственных помещений, кухонный рабочий) учреждения и складывается из:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТпп} + \text{ФОТшт.сотр.},$$

где:

ФОТпп - фонд оплаты труда для педагогического персонала;

$$\text{ФОТшт.сотр.} = \text{ФОТауп.} + \text{ФОТувп.} + \text{ФОТоп.}$$

ФОТшт.сотр. - фонд оплаты труда штатных сотрудников;

ФОТауп - фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ФОТувп - фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

ФОТоп - фонд оплаты труда для обслуживающего персонала.

2.4. Фонд оплаты труда педагогических работников формируется из областных средств и средств от приносящей доход деятельности. Родительская плата используется по потребности и составляет не более 25% от фактически поступившей суммы.

2.5. Заведующий ДОО формирует и утверждает штатное расписание учреждения в соответствии с законодательством РФ.

2.6. Оплата труда работников ДОО производится на основании трудовых договоров (дополнительных соглашений) между заведующим учреждением и работниками.

3. Общая и специальная часть фонда оплаты труда

3.1. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих воспитательно-образовательный процесс (ФОТпп), состоит из общей части (ФОТо) и специальной части (ФОТс):

$$\text{ФОТпп} = \text{ФОТо} + \text{ФОТс.}$$

Общая часть фонда платы труда педагогических работников ФОТо рассчитывается исходя из величины базового оклада и повышающих коэффициентов, установленных ДОО, по следующей формуле:

$$\text{ФОТо} = \text{БО} \times (\text{K1} + \text{K2} + \text{K3}), \text{ где}$$

БО - величина базового оклада педагогических работников (в соответствии со штатным расписанием),

K1 – повышающий коэффициент за образование: высшее – 10%; среднее профессиональное – 5%;

K2 – повышающий коэффициент за педагогический стаж: от 5 до 10 лет – 5%, от 10 до 15 лет – 10%, свыше 15 лет – 15%;

K3 – повышающий коэффициент за квалификационную категорию: высшая – 10%; первая – 5%;

3.1.1. Специальная часть фонда оплаты труда педагогических работников ФОТс включает в себя: выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации либо нормативными актами субъекта Российской Федерации, повышающие коэффициенты, установленные ДОО, в процентном выражении:

- компенсационные выплаты за первые три дня больничного листа;

- компенсационные выплаты за работу с вредными условиями по результатам аттестации рабочих мест 4%;

- повышающий коэффициент за наличие почетного звания и государственных наград, K = 10%;

- повышающий коэффициент за работу с детьми с отклонениями в развитии речи, K = 20%.

3.1.2. Из специальной части фонда оплаты труда педагогическим работникам выплачивается компенсация на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий.

3.2. Базовая часть фонда оплаты труда для штатных сотрудников, непосредственно не осуществляющих воспитательно-образовательный процесс (ФОТшт.сотр.), состоит из общей части (ФОТо) и специальной части (ФОТс):

$$\text{ФОТшт.сотр.} = \text{ФОТо} + \text{ФОТс.}$$

Общая часть фонда оплаты труда штатных сотрудников ФОТо рассчитывается исходя из величины базового оклада по следующей формуле:

$ФОТо = БО$, где

БО - величина базового оклада штатных сотрудников, непосредственно не осуществляющих воспитательно-образовательный процесс (в соответствии со штатным расписанием).

3.2.1. Для заместителей заведующего и главного бухгалтера учреждения базовый оклад устанавливается в соотношении на 10% - 30% ниже должностного оклада заведующего ДОУ.

3.2.2. Специальная часть фонда оплаты труда штатных сотрудников ФОТс включает в себя: выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации либо нормативными актами субъекта Российской Федерации, повышающие коэффициенты, установленные ДОУ, в процентном выражении:

- компенсационные выплаты за первые три дня больничного листа;
- компенсационные выплаты за работу с вредными условиями труда по результатам аттестации рабочих мест 4%;
- компенсационные выплаты за работу в ночное время. За каждый час работы в ночное время производится доплата в размере 20% базового оклада, рассчитанного за час работы;
- компенсационные выплаты за работу в нерабочие праздничные дни, согласно ст. 153 ТК РФ;
- повышающий коэффициент за работу с детьми раннего возраста (младшие воспитатели),
 $K = 30\%$.

3.3. Выплаты за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, совмещение должностей определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.4. Выплаты специальной части фонда оплаты труда работникам ДОУ устанавливаются в процентном выражении от величины базовых окладов или в абсолютных величинах.

3.5. Оплата труда заведующего ДОУ из специальной части производится на основании приказа комитета по образованию администрации городского округа «Город Калининград».

4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда

4.1. Система стимулирующих выплат осуществляется всем категориям сотрудников за высокий профессионализм и качество выполняемой работы, внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий, инновационных и авторских программ, качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью ДОУ, организацию и проведение мероприятий повышающих авторитет ДОУ.

4.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда ДОУ (ФОТст) распределяется между работниками ДОУ в пределах выделенного финансирования.

4.3. Выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда работникам ДОУ устанавливаются в абсолютных величинах или процентном выражении от величины базовых окладов.

4.4. Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда каждому работнику оформляется приказом по ДОУ.

4.5. Оплата труда заведующего ДОУ из стимулирующей части производится на основании приказа комитета по образованию администрации городского округа «Город Калининград».

4.6. Система стимулирующих выплат работникам ДОУ включает в себя:

1) Стимулирующие поощрительные надбавки (ФОТпн) - выплачиваются за обеспечение качества и доступности образования, согласно критериям оценки профессиональной деятельности.

Стимулирующие поощрительные надбавки не носят постоянный характер, а выплачиваются по результатам работы на основании экспертного заключения.

2) Стимулирующие разовые надбавки (ФОТрн):

- выплаты за качественное выполнение разовой, срочной, особо-важной работы в размере до 100% от базового оклада.

3) Стимулирующие постоянные надбавки (ФОТпн) - выплачиваются за высокий профессионализм; за сложность, напряженность труда в размере до 150% от базового оклада.

Стимулирующие постоянные доплаты носят постоянный характер и выплачиваются ежемесячно.

4.7. Размер стимулирующих выплат может быть снижен, либо с учетом тяжести допущенных нарушений работник может быть полностью лишен выплат в случаях:

- за нарушение Устава ДОО;
- за нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- за неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей;
- за нарушение инструкций по охране труда;
- за нарушение кодекса этики поведения сотрудника;
- за обоснованные жалобы со стороны родителей;
- при привлечении к дисциплинарной ответственности.

4.8. Порядок распределения стимулирующих надбавок работникам ДОО.

4.8.1. Распределение поощрительных надбавок для педагогического персонала осуществляет комиссия по распределению стимулирующих надбавок педагогическому персоналу (далее - Экспертная комиссия по педагогическому персоналу) на основе представленных самоанализов работников по установленным критериям. По результатам самоанализа и своего заключения Экспертная комиссия по педагогическому персоналу устанавливает итоговые баллы каждому работнику.

4.8.2. Распределение поощрительных надбавок для административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала, обслуживающего персонала осуществляет комиссия по распределению стимулирующих надбавок (далее - Экспертная комиссия) на основе представленных самоанализов работников по установленным критериям. По результатам самоанализа и своего заключения Экспертная комиссия устанавливает итоговые баллы каждому работнику.

4.8.3. Стимулирующие поощрительные надбавки педагогическим работникам выплачиваются к заработной плате ежемесячно, остальным категориям работников – ежеквартально.

4.8.4. Поощрительные надбавки из стимулирующей части ФОТ рассчитываются по результатам предшествующего месяца (для педагогического персонала) и предшествующего квартала (для административно-управленческого, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала) по следующей формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{пн}} = \text{ФОТ}_{\text{ст}} - \text{ФОТ}_{\text{пн}} - \text{ФОТ}_{\text{рн}}$$

$$1 \text{ балл} = \text{ФОТ}_{\text{пн}} : \text{ОСБ},$$

где ОСБ - общая сумма баллов, набранная всеми работниками.

4.8.5. Стоимость балла ежемесячно (для педагогического персонала) и ежеквартально (для административно-управленческого, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала) варьируется и зависит от суммы средств на стимулирующие выплаты.

4.9. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников ДОО.

4.9.1. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников и количество баллов по каждому критерию устанавливаются ДОО самостоятельно и отражаются в настоящем положении. Перечень критериев может быть изменен по предложению общего собрания работников учреждения, педагогического совета образовательного учреждения.

Критерии оценки качества работы заместителя заведующего МАДОУ ЦРР д/с № 121						
№ п/п	Критерии	Возможное оценивание в баллах	Обоснование	Личная оценка	Оценка Экспертной комиссии	Обоснование оценки экспертной комиссии
1.	Эффективность работы с родителями:					
1.1	Организация нетрадиционных форм работы с родителями (семинары, тренинги, мастер-классы и др.)	до 10 б.				
2.	Качественная подготовка различных мероприятий					

2.1	Использование ИКТ при организации мероприятий ДОУ: (создание презентации, буклета, видеоролика, оформление грамот и др.)	до 4 б.				
3.	Организация участия педагогов в профессиональных творческих конкурсах (в зависимости от уровня)	до 6 б				
4.	Организация участия педагогов с результатами распространения передового опыта (в зависимости от уровня)	до 6 б				
5.	Участие в экспертных комиссиях, жюри (в зависимости от уровня)	до 6 б.				
6.	Организация преемственности с другими учреждениями города Калининграда	до 3 б.				
7.	Организация участия воспитанников в конкурсах: (в зависимости от уровня)	до 6 б.				
8.	Реализация инновационной деятельности	до 5 б.				
9.	Участие в опытно – экспериментальной деятельности	до 6 б.				
10.	Высокая организация исполнительской дисциплины	до 3 б.				
11.	Качественная подготовка к новому учебному году, к летнему периоду	до 10 б.				
12.	Создание и ведение в интернете персонифицированной системы учёта педагогических кадров ДОУ	до 15 б.				
13.	Непрерывный стаж работы в учреждении:					
	от 2 до 5 лет	3 б.				
	от 5 до 10 лет	4 б.				
	от 10 до 20 лет	5 б.				
	Свыше 20 лет	6 б.				

Критерии оценки качества работы
заместителя заведующего МАДОУ ЦРР д/с № 121

№ п/п	Критерии	Возможное количество баллов	Примечание	Баллы	Комиссия баллы
1	Отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих и надзорных органов	5	По результатам проверок		
2	Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, электробезопасности, ГО и ЧС и охраны труда в помещениях и на территории ДОУ	1 – 5	Самоотчет, карта контроля		
3	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	1 – 10			
4	Эффективное обеспечение санитарно-гигиенических и санитарно-эпидемиологических режимов в детском саду	1 – 5			
5	Эффективная организация и проведение мероприятий по экономии по всем видам потребляемых ресурсов: электроэнергии, тепло- и водопотребления и т.д.	1 – 5			
6	Высокая сохранность всего оборудования ДОУ	1 – 10			
7	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.)	1 – 10			
8	Собственный высокий уровень владения ИКТ	5			
9	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, работников	5			
10	Разработка документации по ГО и ЧС, террористической безопасности	1 – 5			
11	Активное участие в субботниках, благоустройстве территории ДОУ	1 - 5			
12	Непрерывный стаж работы в учреждении:				
	от 2 до 5 лет	3			
	от 5 до 10 лет	4			
	от 10 до 20 лет	5			
	свыше 20 лет	6			
13	Интенсивность и напряженность работы (при подготовке к новому учебному году, к летнему периоду)	1 - 10			

Критерии оценки качества работы главного бухгалтера МАДОУ ЦРР д/с № 121					
№ п/п	Критерии	Возможное количество баллов	Примечание	Баллы	Комиссия баллы
1	Отсутствие замечаний по выполнению правил охраны труда, техники безопасности, охраны жизни и здоровья детей	1-3			
2	Отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих и надзорных органов	15	По результатам проверок		
3	Качественная подготовка и своевременная сдача всех видов отчетности	1 - 10			
4	Высокий уровень владения ИКТ	5			
5	Своевременный контроль за поступлением родительской платы, своевременная подготовка документации по компенсации родительской платы, отсутствие задолженности по родительской плате	1 - 15			
6	Выполнение мероприятий, направленных на экономию средств	1 - 10			
7	Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) воспитанников, работников учреждения и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	1 - 10			
8	Непрерывный стаж работы в учреждении:				
	от 2 до 5 лет	3			
	от 5 до 10 лет	4			
	от 10 до 20 лет	5			
	свыше 20 лет	6			
9	Интенсивность и напряженность работы (при подготовке к новому учебному году, к летнему периоду)	1 - 10			
10	Участие в субботниках, благоустройстве территории ДОУ	5			

Критерии оценки качества работы бухгалтера МАДОУ ЦРР д/с № 121					
№ п/п	Критерии	Возможное количество баллов	Примечание	Баллы	Комиссия баллы
1	Отсутствие замечаний по выполнению правил охраны труда, техники безопасности, охраны жизни и здоровья детей	1-3			

2	Отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих и надзорных органов	15	По результатам проверок		
3	Качественная подготовка и своевременная сдача всех видов отчетности	1 - 10			
4	Высокий уровень владения ИКТ	5			
5	Своевременный контроль за поступлением родительской платы, своевременная подготовка документации по компенсации родительской платы, отсутствие задолженности по родительской плате	1 - 10			
6	Выполнение мероприятий, направленных на экономию средств	1-10			
7	Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) воспитанников, работников учреждения и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	1 - 10			
8	Непрерывный стаж работы в учреждении:				
	от 2 до 5 лет	3			
	от 5 до 10 лет	4			
	от 10 до 20 лет	5			
	свыше 20 лет	6			
9	Интенсивность и напряженность работы (при подготовке к новому учебному году, к летнему периоду)	1 - 10			
10	Участие в субботниках, благоустройстве территории ДОУ	5			

Критерии оценки качества работы воспитателей МАДОУ ЦРР д/с № 121

№ п/п	Критерии	Возможное оценивание в баллах	Обоснование	Личная оценка	Оценка Экспертной комиссии	Обоснование оценки экспертной комиссии
1.	Эффективность работы с родителями:					
1.1	Нетрадиционные формы работы с родителями (семинары, тренинги, мастер-классы, круглые столы, конференции, выставки, тематические развлечения и др.)	до 6 б.				
1.2	Выпуск стенгазет, журналов для родителей	1 б.				

2.	Самообразование и повышение квалификации по специальности (посещение педагогами семинаров, вебинаров, конференций, круглых столов и др.)	до 3б.				
3.	Результаты различных конкурсов на уровне ДОУ (смотры – конкурсы, выставки и др.)					
	1 место	до 5 б.				
	2 место	до 4б.				
	3 место	до 3б.				
	участие	до 2 б.				
4.	Качественная подготовка и проведение различных мероприятий					
4.1	Изготовление атрибутов, костюмов, оформление медалей, грамот, разработка сценария и др.	до 5б.				
4.2	Использование ИКТ при организации мероприятий: -создание презентации -создание буклета -создание видеоролика	до 3 б.				
4.3	Исполнение роли на праздниках	до 3 б.				
5.	Участие работника в профессиональных творческих конкурсах (в зависимости от уровня):					
	международный уровень	до 6 б.				
	федеральный	до 5 б.				
	областной	до 4б.				
	муниципальный	до 3б.				
	детский сад	до 2 б.				
6.	Результативное распространение передового опыта: Выступление с сообщением из опыта работы на конференциях, форумах, педагогических советах, семинарах; проведение мастер-классов, тренингов, консультаций, показ открытых мероприятий и т. д. (в зависимости от уровня)					
	международный уровень	до 6 б.				
	федеральный уровень	до 5 б.				
	областной уровень	до 4б.				
	муниципальный уровень	до 3б.				
	уровень детского сада	до 2 б.				
7.	Участие в экспертных комиссиях, жюри (в зависимости от уровня)					
	международный уровень	до 6 б.				
	федеральный уровень	до 5 б.				
	областной уровень	до 4б.				
	муниципальный уровень	до 3б.				
	уровень детского сада	до 2 б.				
8.	Организация преемственности с другими учреждениями города Калининграда					
	Тематические занятия, экскурсии	до 6 б.				
9.	Участие воспитанников в конкурсах: (в зависимости от уровня)					

	международный уровень	до 6 б.				
	федеральный уровень	до 5 б.				
	областной уровень	до 4б.				
	муниципальный уровень	до 3б.				
	уровень детского сада	до 2 б.				
10.	Реализация инновационной деятельности (индивидуальные, групповые, экскурсионные, учебные, социальные проекты)	до 6 б.				
11.	Участие в опытно – экспериментальной деятельности	до 5 б.				
12.	Наличие публикаций в периодических изданиях и на сайтах (на основании свидетельств)	1 б.				
13.	Высокая организация исполнительской дисциплины (своевременная сдача отчётной документации, фото и видео отчётов о проделанной работе)	до 3 б.				
14.	Участие в общественно – значимых мероприятиях (субботники и др.)	до 2 б.				
15.	Качественная подготовка к новому учебному году, к летнему периоду	до 6 б.				
16.	Напряжённость и интенсивность работы					
16.1	Наличие детей группы КП	до 3 б.				
16.2	Дети раннего возраста	до 3 б.				

Критерии оценки качества работы специалистов МАДОУ ЦРР д/с № 121						
№ п/п	Критерии	Возможное оценивание в баллах	Обоснование	Личная оценка	Оценка Экспертной комиссии	Обоснование оценки экспертной комиссии
1.	Эффективность работы с родителями:					
1.1	Нетрадиционные формы работы с родителями (семинары, тренинги, мастер-классы, круглые столы, конференции, выставки, тематические развлечения и др.	до 6 б.				

1.2	Выпуск стенгазет, журналов для родителей	1 б.				
2.	Самообразование и повышение квалификации по специальности (посещение педагогами семинаров, вебинаров, конференций, круглых столов и др.)	до 3б.				
3.	Результаты различных конкурсов на уровне ДОУ (смотри – конкурсы, выставки и др.)					
	1 место	до 5 б.				
	2 место	до 4б.				
	3 место	до 3б.				
	участие	до 2 б.				
4.	Качественная подготовка и проведение различных мероприятий					
4.1	Изготовление атрибутов, костюмов, оформление медалей, грамот, разработка сценария и др.	до 5б.				
4.2	Использование ИКТ при организации мероприятий: -создание презентации -создание буклета -создание видеоролика	до 3 б.				
4.3	Исполнение роли на праздниках	до 3 б.				
5.	Участие работника в конкурсах профессиональных творческих конкурсах (в зависимости от уровня):					
	международный уровень	до 6 б.				
	федеральный	до 5 б.				
	областной	до 4б.				
	муниципальный	до 3б.				
	детский сад	до 2 б.				
6.	Результативное распространение передового опыта: Выступление с сообщением из опыта работы на конференциях, форумах, педагогических советах, семинарах; проведение мастер-классов, тренингов, консультаций, показ открытых мероприятий и т. д. (в зависимости от уровня)					
	международный уровень	до 6 б.				
	федеральный уровень	до 5 б.				
	областной уровень	до 4б.				
	муниципальный уровень	до 3б.				
	уровень детского сада	до 2 б.				
7.	Участие в экспертных комиссиях, жюри (в зависимости от уровня)					
	международный уровень	до 6 б.				
	федеральный уровень	до 5 б.				
	областной уровень	до 4б.				
	муниципальный уровень	до 3б.				
	уровень детского сада	до 2 б.				
8.	Участие воспитанников в конкурсах: (в зависимости от уровня)					
	международный уровень	до 6 б.				

	федеральный уровень	до 5 б.				
	областной уровень	до 4б.				
	муниципальный уровень	до 3б.				
	уровень детского сада	до 2 б.				
9.	Реализация инновационной деятельности (индивидуальные, групповые, экскурсионные, учебные, социальные проекты)	до 6 б.				
10.	Наличие публикаций в периодических изданиях и на сайтах (на основании свидетельств)	1 б.				
11.	Высокая организация исполнительской дисциплины (своевременная сдача отчётной документации, фото и видео отчётов о проделанной работе)	до 3 б.				
12.	Участие в общественно – значимых мероприятиях (субботники и др.)	до 2 б.				
13.	Качественная подготовка к новому учебному году, к летнему периоду	до 6 б.				
14.	Наличие детей группы КП	до 3 б.				

Критерии оценки качества работы старшей медицинской сестры, медицинской сестры, фельдшера МАДОУ ЦРР д/с № 121					
№ п/п	Критерии	Возможное количество баллов	Примечание	Баллы	Комиссия баллы
1	Отсутствие замечаний по выполнению правил охраны труда, техники безопасности, охраны жизни и здоровья детей	1 - 3			
2	Отсутствие замечаний по результатам проверок административных, контролирующих и надзорных органов	5	По результатам проверки		
3	Своевременная и качественная подготовка документов, исполнительская дисциплина	1 - 10	По результатам проверки		
4	Высокий уровень организации питания в соответствии с технологическими нормами и СанПин	5			
5	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, сотрудников	5			
6	Соответствие условий осуществления образовательного процесса санитарно - эпидемиологическим требованиям	10			

7	Высокий уровень показателей работы по снижению заболеваемости детей	10			
8	Высокий уровень показателей по оздоровлению детей	10			
9	Непрерывный стаж работы в учреждении:				
	от 2 до 5 лет	3			
	от 5 до 10 лет	4			
	от 10 до 20 лет	5			
	свыше 20 лет	6			
10	Интенсивность и напряженность работы (при подготовке к новому учебному году, к летнему периоду)	1 - 10			
11	Участие в субботниках, благоустройстве территории ДОУ	5			

Критерии оценки качества работы делопроизводителя МАДОУ ЦРР д/с № 121					
№ п/п	Критерии	Возможное количество баллов	Примечание	Баллы	Комиссия баллы
1	Отсутствие замечаний по выполнению правил охраны труда, техники безопасности, охраны жизни и здоровья детей	1 - 3			
2	Отсутствие замечаний по результатам проверок контрольных и надзорных органов	10	по результатам проверок		
3	Своевременная и качественная подготовка документов, высокий уровень исполнительской дисциплины	1 - 10			
4	Отсутствие замечаний по ведению трудовых книжек и личных дел работников	1 - 5			
5	Ведение личных дел воспитанников	1 - 10			
6	Собственный высокий уровень владения ИКТ	5			
7	Непрерывный стаж работы в учреждении:				
	от 2 до 5 лет	3			
	от 5 до 10 лет	4			
	от 10 до 20 лет	5			
	свыше 20 лет	6			
8	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны персонала, работников	5			
9	Участие в субботниках, благоустройстве территории ДОУ	5			
10	Интенсивность и напряженность работы (при подготовке к новому учебному году, летнему периоду)	10			

Критерии оценки качества работы шеф-повара МАДОУ ЦРР д/с № 121					
№ п/п	Критерии	Возможное количество баллов	Примечание	Баллы	Комиссия баллы
1	Отсутствие замечаний по выполнению правил охраны труда, техники безопасности, охраны жизни и здоровья детей	1 - 5			
2	Отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих и надзорных органов	10	По результатам проверок		
3	Отсутствие замечаний по результатам контроля внутри детского сада	5	Карта контроля		
4	Ответственное отношение к сохранности оборудования (имущества)	1 - 3			
5	Интенсивность работы при высокой посещаемости детей	1 - 10			
6	Непрерывный стаж работы в учреждении:				
7	от 2 до 5 лет	3			
	от 5 до 10 лет	4			
	от 10 до 20 лет	5			
	свыше 20 лет	6			
8	Участие в субботниках, благоустройстве территории ДОУ	5			
9	Экономия ресурсов (свет, вода)	3			
10	Интенсивность и напряженность работы (при подготовке к новому учебному году, к летнему периоду)	1 - 10			

Критерии оценки качества работы повара МАДОУ ЦРР д/с № 121					
№ п/п	Критерии	Возможное количество баллов	Примечание	Баллы	Комиссия баллы
1	Отсутствие замечаний по выполнению правил охраны труда, техники безопасности, охраны жизни и здоровья детей	1 – 3			
2	Отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих и надзорных органов	5	По результатам проверок		
3	Отсутствие замечаний по результатам контроля внутри детского сада	3	Карта контроля		
4	Ответственное отношение к сохранности оборудования (имущества)	1 – 3			
5	Интенсивность работы при высокой посещаемости детей	1 – 10			

6	Непрерывный стаж работы в учреждении:				
7	от 2 до 5 лет	3			
	от 5 до 10 лет	4			
	от 10 до 20 лет	5			
	свыше 20 лет	6			
8	Участие в субботниках, благоустройстве территории ДООУ	5			
9	Экономия ресурсов (свет, вода)	3			
10	Интенсивность и напряженность работы (при подготовке к новому учебному году, к летнему периоду)	1 – 10			
11	Участие в ремонте помещений, уборке после ремонта	5			

Критерии оценки качества работы кладовщика МАДОУ ЦРР д/с № 121					
№ п/п	Критерии	Возможное количество баллов	Примечание	Баллы	Комиссия баллы
1	Отсутствие замечаний по результатам проверок администрации контролирующих и надзорных органов	3			
2	Отсутствие замечаний по выполнению правил охраны труда, техники безопасности, охраны жизни и здоровья детей	1 - 3			
3	Отсутствие замечаний при приемке продуктов от поставщиков	1-5	По результатам проверок		
4	Обеспечение санитарно-гигиенических и санитарно-эпидемиологических режимов на рабочем месте	1 - 5	Карты контроля		
5	Высокий уровень исполнительской дисциплины	1-10			
6	Ответственное отношение к сохранности продуктов питания	3			
7	Непрерывный стаж работы в учреждении:				
	от 2 до 5 лет	3			
	от 5 до 10 лет	4			
	от 10 до 20 лет	5			
	свыше 20 лет	6			
8	Участие в субботниках, благоустройстве территории ДООУ	5			
	Помощь в одевании детей ясельного возраста	3			

Критерии оценки качества работы кухонного рабочего МАДОУ ЦРР д/с № 121					
№ п/п	Критерии	Возможное количество баллов	Примечание	Баллы	Комиссия баллы
1	Отсутствие замечаний по выполнению правил охраны труда, техники безопасности, охраны жизни и здоровья детей	1 - 3			
2	Отсутствие замечаний по результатам проверок администрации, контролирурующих и надзорных органов	1 - 3	По результатам проверок		
3	Обеспечение санитарно-гигиенических и санитарно-эпидемиологических режимов в ДОУ	1 - 5	Карты контроля		
4	Ответственное отношение к сохранности оборудования (имущества)	1 - 3			
5	Интенсивность работы при высокой посещаемости детей	1 - 5			
6	Экономия ресурсов (свет, вода)	3			
7	Непрерывный стаж работы в учреждении:				
	от 2 до 5 лет	3			
	от 5 до 10 лет	4			
	от 10 до 20 лет	5			
	свыше 20 лет	6			
8	Интенсивность и напряженность работы (при подготовке к новому учебному году, к летнему периоду)	1 - 10			
9	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны персонала, работников пищеблока	2			
10	Участие в субботниках, благоустройстве территории ДОУ	5			
11	Помощь в одевании детей ясельного возраста	3			

Критерии оценки качества работы машиниста по стирке белья, кастелянши МАДОУ ЦРР д/с № 121					
№ п/п	Критерии	Возможное количество баллов	Примечание	Баллы	Комиссия баллы
1	Отсутствие замечаний по выполнению правил охраны труда, техники безопасности, охраны жизни и здоровья детей	1 - 3			
2	Правильное и своевременное ведение документации	1 - 3			
3	Интенсивность работы при высокой	1 - 5			

	посещаемости детей				
4	Отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих и надзорных органов, содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН	5	По результатам проверок		
5	Ответственное отношение к сохранности оборудования (имущества)	1 - 3			
6	Участие в субботниках, благоустройстве территории ДООУ	5			
7	Непрерывный стаж работы в учреждении:				
	от 2 до 5 лет	3			
	от 5 до 10 лет	4			
	от 10 до 20 лет	5			
	свыше 20 лет	6			
8	Интенсивность и напряженность работы (при подготовке к новому учебному году, к летнему периоду)	1 - 10			
9	Экономия ресурсов (свет, вода)	3			
10	Помощь в одевании детей ясельного возраста	3			

Критерии оценки качества работы младшего воспитателя МАДОУ ЦРР д/с № 121					
№ п/п	Критерии	Возможное количество баллов	Примечание	Баллы	Комиссия баллы
1	Отсутствие замечаний по выполнению правил охраны труда, техники безопасности, охраны жизни и здоровья детей	1 - 3			
2	Своевременная и качественная организация работы при возникновении карантина (работа в очаге)	1 - 5	Карты контроля		
3	Образцовое содержание групп, строгое соблюдение СанПиН, отсутствие замечаний	1 - 5	Карты контроля		
4	Отсутствие замечаний по выполнению мероприятия по проведению профилактики заболеваемости воспитанников (проветривание по графику, кварцевание по графику, закаливающие процедуры для воспитанников, личная гигиена детей)	1 - 5	Карты контроля		
5	Исполнение ролей на праздниках для воспитанников	5			
6	Интенсивность и напряженность работы (при подготовке к новому учебному году, к летнему периоду)	1 - 10			
7	Непрерывный стаж работы в учреждении:				
	от 2 до 5 лет	3			

	от 5 до 10 лет	4			
	от 10 до 20 лет	5			
	свыше 20 лет	6			
8	Участие в субботниках, благоустройстве территории ДОУ	5			
9	Экономия ресурсов (свет, вода)	3			
10	Участие в ремонте помещений, уборка после ремонта	10			

Критерии оценки качества работы рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту помещений МАДОУ ЦРР д/с № 121					
№ п/п	Критерии	Возможное количество баллов	Примечание	Баллы	Комиссия баллы
1	Отсутствие замечаний по выполнению правил охраны труда, техники безопасности, охраны жизни и здоровья детей	1 - 3			
2	Качественный ремонт оборудования, мебели учреждения	1 - 3			
3	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	1 - 3	Ходатайство заместителя заведующего		
4	Ответственное отношение к сохранности оборудования (имущества)	1 - 3			
5	Активное участие в оформлении и обновлении среды для воспитанников учреждения	1 - 10	Ходатайство заместителя заведующего		
6	Непрерывный стаж работы в учреждении:				
	от 2 до 5 лет	3			
	от 5 до 10 лет	4			
	от 10 до 20 лет	5			
	свыше 20 лет	6			
7	Участие в субботниках, благоустройстве территории ДОУ	5			
8	Интенсивность и напряженность работы (при подготовке к новому учебному году, летнему периоду)	1-10			

Критерии оценки качества работы уборщика производственных помещений МАДОУ ЦРР д/с № 121					
№ п/п	Критерии	Возможное количество баллов	Примечание	Баллы	Комиссия баллы
1	Отсутствие замечаний по выполнению правил охраны труда, техники безопасности, охраны жизни и здоровья детей	1 - 3			

2	Стабильное высокое качество работы	1 - 5			
3	Умение тактично решать все спорные вопросы с родителями (законными представителями) и другими лицами, пришедшими в учреждение	1 - 3			
4	Ответственное отношение к сохранности оборудования (имущества)	3			
5	Интенсивность труда при неблагоприятных погодных условиях, ремонтных работах	1 - 10			
6	Участие в субботниках, благоустройстве территории ДООУ	5			
7	Непрерывный стаж работы в учреждении:				
	от 2 до 5 лет	3			
	от 5 до 10 лет	4			
	от 10 до 20 лет	5			
	свыше 20 лет	6			
8	Помощь в одевании детей ясельного возраста	3			

Критерии оценки качества работы сторожа МАДОУ ЦРР д/с № 121					
№ п/п	Критерии	Возможное количество баллов	Примечание	Баллы	Комиссия баллы
1	Отсутствие замечаний по выполнению правил охраны труда, техники безопасности	1 - 3			
2	Отсутствие порчи (потери) имущества учреждения во время дежурства	1 - 3	Ходатайство заместителя заведующего		
3	Своевременное реагирование на возникающие ЧС	5			
4	Участие в субботниках, благоустройстве территории ДООУ	5			
5	Участие в ремонте помещений	10			
6	Непрерывный стаж работы в учреждении:				
	от 2 до 5 лет	3			
	от 5 до 10 лет	4			
	от 10 до 20 лет	5			
	свыше 20 лет	6			
7	Экономия ресурсов (свет, вода)	3			

Критерии оценки качества работы дворника МАДОУ ЦРР д/с № 121					
№ п/п	Критерии	Возможное количество баллов	Примечание	Баллы	Комиссия баллы
1	Отсутствие замечаний по выполнению правил охраны труда, техники безопасности, охраны жизни и здоровья детей	1 - 3			
2	Качественное выполнение сезонных работ	1 - 20			
3	Умение тактично решать все спорные вопросы с родителями (законными представителями) и другими лицами, пришедшими в учреждение	1 - 5			
4	Ответственное отношение к сохранности оборудования (имущества)	1 - 3			
5	Своевременное реагирование на возникновение чрезвычайных ситуаций	3			
6	Непрерывный стаж работы в учреждении:				
	от 2 до 5 лет	3			
	от 5 до 10 лет	4			
	от 10 до 20 лет	5			
	свыше 20 лет	6			
7	Интенсивность и напряженность работы (при подготовке к новому учебному году, к летнему периоду)	1 - 10			

5. Материальная помощь

5.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об её оказании и конкретных размерах принимает заведующий при наличии финансовых средств.

Материальная помощь может выплачиваться:

- в связи со смертью близких родственников
- в связи с болезнью работника и (или) тяжелой болезнью близких родственников;
- в связи с тяжелым материальным положением;
- в связи с рождением ребенка (детей);
- в связи с вступлением в брак;
- к юбилеям (50, 55, 60, 65 и т.д.) и к праздничным дням.

Решение об ее оказании и конкретных размерах принимает заведующий на основании письменного заявления работника с приложением соответствующих документов (справка о смерти близкого родственника, врачебных документов, подтверждающих факт болезни, свидетельство о заключении брака, свидетельство о рождении ребенка и т.д.).

5.2. Работникам, при наличии финансовых средств, могут выплачиваться иные выплаты социального характера (к государственным и профессиональным праздникам, в связи с трудной жизненной ситуацией и др.).

6. Расчет заработной платы труда заведующего ДОУ

6.1. Базовый оклад заведующего ДОУ устанавливается учредителем на основании трудового договора, исходя из базового оклада педагогических работников данного учреждения и группы оплаты труда, по следующей формуле:

$$\text{ЗПр} = \text{ЗПбопп} \times \text{К},$$

где:

ЗПр - заработная плата руководителя образовательного учреждения;

ЗПбопп - базовый оклад педагогических работников;

К - коэффициент по группам оплаты труда руководителей ДОУ

1 группа – коэффициент 3,0.

СОГЛАСОВАНО:
Представитель трудового коллектива
МАДОУ ЦРР д/с № 121
_____ А.С. Ворошилова
«___» _____ 2015 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МАДОУ ЦРР д/с № 121
_____ И.В.Ткачева
«___» _____ 2015 г.

Правила внутреннего трудового распорядка для работников МАДОУ ЦРР д/с № 121

Настоящие Правила разработаны в соответствии с требованиями ТК РФ, на основании Федерального Закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказа Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601; постановления Правительства РФ «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений», Устава ДОУ и Коллективного договора и являются локальным нормативным актом муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Калининграда центра развития ребенка - детского сада № 121 (МАДОУ).

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящие Правила регламентируют:

- порядок приёма и увольнения сотрудников, их основные права;
- обязанности и ответственности сторон трудового договора;
- режим работы и время отдыха;
- меры поощрения и взыскания и др.

1.2. Данные правила способствуют эффективной организации работы коллектива МАДОУ, укреплению трудовой дисциплины, созданию комфортного микроклимата.

1.3. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения представителя трудового коллектива.

1.4. Трудовая дисциплина обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной высокопроизводительной работы, сознательным отношением к труду, поощрением за добросовестный труд.

2. ПРИЕМ И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ

2.1. Работники реализуют своё право на труд путём заключения трудового договора.

2.2. Трудовой договор между работником и МАДОУ заключается в письменной форме.

2.3. 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 обязательного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел;
- медицинскую книжку установленного образца (ст. 213 ТК РФ, ст. 331 ТК РФ).

2.4. Прием на работу осуществляется в следующем порядке:

- заключается трудовой договор;
- издается приказ о приеме на работу, который доводится до сведения нового работника под расписку;
- оформляется личное дело на нового работника (листок по учету кадров; копии документов об образовании, квалификации, профподготовке; выписки из приказов о назначении, переводе, увольнении).

2.5. При приеме работника на работу или при переводе его на другую работу заведующий МАДОУ обязана:

- разъяснить его права и обязанности;
- познакомить с должностной инструкцией, содержанием и объемом его работы, с условиями оплаты его труда;
- познакомить с Уставом МАДОУ, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, санитарии, противопожарной безопасности, другими правилами охраны труда сотрудников, требованиями безопасности жизнедеятельности детей;
- познакомить с Программой развития МАДОУ, Образовательной программой (для педагогов).

2.6. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней (ст. 66 ТК РФ).

Трудовые книжки хранятся у заведующего наравне с ценными документами, в условиях, гарантирующих недоступность к ним посторонних лиц.

2.7. При заключении трудового договора по соглашению сторон может быть обусловлено испытание сотрудника, в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Условие об испытании должно быть зафиксировано в трудовом договоре.

В период испытания на работника распространяются все нормативные акты, как и на работающих сотрудников принятых без испытания.

2.8. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор до истечения срока испытания, предупредив работника не менее чем за 3 дня в письменной форме, с указанием причин (ст. 71 ТК РФ).

2.9. Перевод работника на другую работу допускается только с его письменного согласия, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72,2 ТК РФ. Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части второй ст. 72,2 ТК РФ. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

2.10. В связи с изменениями в организации работы МАДОУ (изменение режима работы, количества групп, годового плана, введение новых форм обучения и воспитания и т.п.) допускается при продолжении работы в той же должности, по специальности, квалификации изменение определенных сторонами условий трудового договора. Об этом работник должен быть поставлен в известность не позднее, чем за два месяца (ст. 74 ТК 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 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. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 части первой ст. 77 ТК РФ.

2.11. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

- ликвидация МАДОУ, сокращение численности или штата работников;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе, вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной

результатами аттестации;

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- прогул или отсутствие на работе более 4 часов подряд в течение рабочего дня без уважительных причин;
- появление на работе в нетрезвом состоянии;
- совершение по месту работы хищения (в т.ч. мелкого государственного или общественного имущества);
- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- других случаях, предусмотренных ст. 81 ТК РФ.

2.12. В день увольнения, заведующий МАДОУ обязан, выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет.

3. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

Работодатель обязан:

3.1. Обеспечивать выполнение требований Устава МАДОУ и Правил внутреннего трудового распорядка.

Укреплять трудовую дисциплину за счет устранения потерь рабочего времени, применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины, учитывая мнения трудового коллектива; осуществлять организаторскую работу, обеспечивающую контроль за качеством воспитательно-образовательного процесса и направленную на реализацию образовательных программ.

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

3.3. Закреплять за каждым работником, соответствующее его обязанностям рабочее место и оборудование. Создавать необходимые условия для работы персонала: содержать здание и помещения в чистоте, обеспечивать в них нормальную температуру, освещение; организовать их питание.

3.4. 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 МАДОУ и детей.

Информировать сотрудников о внутренних перемещениях в связи с производственной необходимостью и в силу других обстоятельств.

3.5. Создать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья детей, принимать необходимые меры по профилактике травматизма, профессиональных и других заболеваний работников МАДОУ и воспитанников.

Работодатель несет ответственность за сохранность жизни и здоровья детей во время их пребывания в МАДОУ, на экскурсиях, на прогулке, на занятиях, во время проведения конкурсов, соревнований.

3.6. Совершенствовать воспитательно-образовательный процесс; создавать условия для совершенствования творческого потенциала участников педагогического процесса; создавать условия для инновационной деятельности.

3.7. Проводить в установленные сроки аттестацию педагогов, создавать необходимые условия для совмещения работы с учебой. Проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

3.8. Принимать меры к своевременному обеспечению МАДОУ учебно-наглядными, методическими пособиями и инвентарем для организации эффективной работы.

3.9. Своевременно рассматривать предложения сотрудников, направленные на повышение эффективности и качества работы МАДОУ, поддерживать и поощрять лучших работников.

3.10. Совершенствовать организацию труда, обеспечивать выполнение действующих условий оплаты труда, своевременно выдавать заработную плату и пособия; предоставлять льготы и компенсации работникам с вредными условиями труда.

3.11. Своевременно предоставлять работникам отпуск, в соответствии с установленным графиком. Компенсировать выходы на работу в установленный для данного сотрудника выходной или праздничный день двойной оплатой труда или, по желанию работника, предоставлением другого дня отдыха.

3.12. Обеспечивать работникам предоставление установленных законодательством РФ льгот и социальных гарантий.

3.13. Создавать педагогическому совету необходимые условия для выполнения своих полномочий и в целях улучшения воспитательной работы:

- способствовать созданию в трудовом коллективе деловой, творческой обстановки;

- всемерно поддерживать инициативу и активность работников, обеспечивать их участие в управлении МАДОУ, в полной мере используя собрания трудового коллектива, педагогического совета, производственные и оперативные совещания;

- своевременно рассматривать критические замечания и сообщать о принятых мерах.

3.14. Заведующий МАДОУ:

3.14.1. Непосредственно управляет учреждением в соответствии с Уставом, Лицензией.

Совместно с педагогическим советом и другими общественными организациями МАДОУ организует разработку и утверждение концепции образовательных, рабочих программ, тематических планов, технологий, методических рекомендаций и других локальных актов.

Формирует контингент воспитанников МАДОУ, обеспечивает их социальную защиту.

3.14.2. Заведующий обеспечивает необходимые условия для функционирования служб: медицинской, психологической, методической, структурного подразделения — пищеблока, а также контроль за их работой в целях укрепления и охраны здоровья воспитанников и сотрудников.

3.14.3. Обеспечивает рациональное использование бюджетных и внебюджетных ассигнований, а также средств, поступающих из других источников финансирования.

3.14.4. Распоряжается имеющимся имуществом и средствами в соответствии с утверждёнными сметами расходов.

3.14.5. Обеспечивает учет, сохранность и пополнение учебно-материальной базы, соблюдение правил СанПиН и охраны труда.

3.14.6. Осуществляет подбор и расстановку кадров; устанавливает в соответствии с ТК, Правилами внутреннего трудового распорядка, Тарифно-квалификационными характеристиками должностные обязанности сотрудников, создает условия для повышения профессионального мастерства, обеспечивает выполнение коллективного договора между работодателем и трудовым коллективом.

3.14.7. Координирует работу всех направлений МАДОУ. Обеспечивает выполнение приказов, распоряжений, инструктивных писем вышестоящих организаций по вопросам охраны труда и безопасности жизнедеятельности, предписаний органов государственного надзора, технической инспекции труда (ст. 209-231 ТК РФ).

3.14.8. Планирует и осуществляет мероприятия по охране труда в соответствии с Коллективным договором, обеспечивает безопасную эксплуатацию совместно с заместителем заведующего инженерно-технических коммуникаций, оборудования и принимает меры по приведению их в соответствии с ГОСТом, правилами и нормами охраны труда.

3.14.9. Своевременно организует осмотры и ремонт здания, организует расследование и учет несчастных случаев на производстве и во время воспитательно-образовательного процесса (совместно с комиссией по охране труда).

3.14.10. Контролирует своевременное обучение сотрудников по охране труда.

3.14.11. Обеспечивает разработку и утверждение инструкций по охране труда для работников с учетом мнения представителя трудового коллектива. Несет ответственность за надлежащее обеспечение здоровых и безопасных условий труда и проведение воспитательно-образовательного процесса.

4. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

4.1. Работники МАДОУ обязаны:

4.1.1. Выполнять требования Устава, Правила внутреннего трудового

распорядка, должностные инструкции и локальные акты МАДОУ.

4.1.2. Работать добросовестно, соблюдать трудовую дисциплину (своевременно и точно выполнять распоряжения работодателя; не отвлекать других работников от выполнения их трудовых обязанностей; своевременно приходить на работу; соблюдать установленную продолжительность рабочего времени (график работы) и др.).

4.1.3. Согласовывать с работодателем планируемые изменения графика и режима работы, не покидать рабочее место вплоть до прихода сотрудника-сменщика.

4.1.4. Неукоснительно соблюдать правила охраны труда и техники безопасности, о всех случаях травматизма незамедлительно сообщать работодателю. Соблюдать правила противопожарной безопасности, производственной санитарии и гигиены, уметь действовать в нестандартных экстремальных ситуациях (террористический акт, экологические катастрофы и т.п.).

4.1.5. Проходить в установленные сроки медицинский осмотр, соблюдать санитарные нормы и правила.

4.1.6. Беречь имущество МАДОУ, соблюдать чистоту и порядок в помещениях, экономно расходовать материалы и энергоресурсы; воспитывать у детей бережное отношение к имуществу МАДОУ.

4.1.7. Проявлять заботу о воспитанниках МАДОУ, быть внимательными, осуществлять индивидуально-личностный подход к каждому ребенку.

4.1.8. Соблюдать этические нормы поведения в коллективе, быть внимательными, доброжелательными с родителями воспитанников МАДОУ.

4.1.9. Своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию.

4.1.10. Содержать рабочее место, оборудование, мебель в исправном и аккуратном состоянии.

4.1.11. Соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

4.2. Заместитель заведующего обязан:

4.2.1. Обеспечивать и контролировать соблюдение Устава МАДОУ, Правил внутреннего трудового распорядка и других локальных актов сотрудниками психолого-педагогической службы, специалистами МАДОУ.

4.2.2. Организовывать и контролировать воспитательно-образовательный процесс в МАДОУ в соответствии с реализуемыми программами, технологиями, образовательной программой МАДОУ, программой развития МАДОУ, годовым планом учреждения и требованиями СанПиН.

4.2.3. Осуществлять педагогическое сопровождение затрудняющихся педагогов и специалистов различных категорий.

4.2.4. Осуществлять координацию работы специалистов в рамках единого образовательного пространства.

4.2.5. Организовывать мероприятия по внедрению и распространению педагогического опыта.

4.2.6. Координировать работу по совершенствованию профессионального мастерства педагогических работников.

4.2.7. Систематически вести необходимую документацию в рамках своей компетенции.

4.2.8. Осуществлять контроль за организацией охраны жизни и здоровья детей, систематически проводить инструктаж педагогов.

4.2.9. Проводить мероприятия, связанные с охраной труда педагогических работников и пожарной безопасностью.

4.2.10. Периодически запрашивать для контроля рабочую документацию педагогов.

4.2.11. Требовать от педагогического коллектива соблюдения требований профессиональной этики, условий коллективного договора, выполнения принятых педагогическим коллективом планов и программ.

4.2.12. Отслеживать вопросы инновационной деятельности и преемственности со школой.

4.2.13. Соблюдать установленный порядок пополнения, хранения и учета вверенных материальных ценностей и документов, осуществлять снятие материальных ценностей во вверенных структурных подразделениях не реже 2 раз в год.

4.2.14. Создавать рабочие группы педагогов и контролировать их деятельность.

4.3. Педагоги МАДОУ обязаны:

4.3.1. Строго соблюдать трудовую дисциплину и санитарные правила.

4.3.2. Нести ответственность за жизнь, физическое и психическое здоровье ребенка, обеспечивать охрану жизни и здоровья детей, отвечать за воспитание и обучение детей.

4.3.3. Выполнять требования медицинского персонала, связанные с охраной и укреплением здоровья детей, проводить закаливающие мероприятия, четко следить за выполнением инструкций по охране жизни и здоровья детей в помещениях МАДОУ и на детских прогулочных участках.

4.3.4. Вести работу с детьми по ОБЖ и воспитанию здорового образа жизни.

4.3.5. Осуществлять свою деятельность в соответствии с рекомендациями специалистов МАДОУ.

4.3.6. Выполнять договор между родителями и МАДОУ (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 и др.)

4.3.7. Проводить ежедневную работу по созданию условий для социально-психологической реабилитации и социальной адаптации детей.

4.3.8. Следить за посещаемостью детей своей группы, своевременно информировать медицинскую службу об отсутствующих детях.

4.3.9. Строить и осуществлять воспитательную работу в соответствии с гибким режимом.

4.3.10. Тщательно готовиться к занятиям, изготавливать педагогические пособия, игры, в работе с детьми использовать традиционные и нетрадиционные средства обучения в рамках реализуемых программ.

4.3.11. Независимо от графика работы участвовать в работе педагогических советов, других органов самоуправления МАДОУ, изучать педагогическую литературу в соответствии с планом по самообразованию, знакомиться с опытом работы других воспитателей.

4.3.12. Участвовать в методической работе МАДОУ, готовить выставки, участвовать в конкурсах.

4.3.13. Проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности 1 раз в 5 лет.

5. ОСНОВНЫЕ ПРАВА РАБОТНИКОВ

5.1. Работники МАДОУ имеют право:

5.1.1. Проявлять творческую инициативу.

5.1.2. Принимать участие в разработке инновационной политики и стратегии развития МАДОУ.

5.1.3. Вносить предложения о начале, прекращении или приостановлении конкретных инновационных действий, проектов, экспериментов.

5.1.4. Требовать от участников воспитательного процесса соблюдения норм и требований профессиональной этики.

5.1.5. Быть избранным в органы самоуправления.

5.1.6. На дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем 1 раз в три года.

5.1.7. На материальное поощрение в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МАДОУ.

5.1.8. На получение рабочего места, оборудованного в соответствии с СанПиН и нормами охраны труда.

5.1.9. На совмещение профессий и должностей.

5.1.10. На отдых в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

5.1.11. На возможность замены части ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией и на отпуск без сохранения заработной платы в рамках, установленных Коллективным договором МАДОУ и Трудовым кодексом РФ.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ

6.1. В МАДОУ устанавливается 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).

6.2. Продолжительность рабочего дня определяется в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками:

- воспитателям, педагогам-психологам - 36 часов в неделю;
- воспитателям коррекционных групп - 25 часов в неделю;
- музыкальному руководителю - 24 часа в неделю;
- учителю-логопеду - 20 часов в неделю;

- инструктору по физической культуре - 30 часов в неделю;
- младшему обслуживающему персоналу - 40 часов в неделю;
- административной группе - 40 часов в неделю.
- медицинским работникам - 39 часов в неделю.

6.3. Режим работы учреждения: с 7.00 до 19.00.

6.4. Графики работы:

- утверждаются заведующим, согласовываются с заместителями заведующего, представителем трудового коллектива;

- предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания;

- объявляются работнику под роспись и вывешиваются на видном месте, не позднее, чем за 1 месяц до его введения в действие.

6.5. Расписание занятий:

- составляется заместителем заведующего, исходя из педагогической целесообразности, с учетом наиболее благоприятного режима труда и отдыха воспитанников, гибкого режима, максимальной экономии времени педагогических работников;

- утверждается заведующим МАДОУ.

6.6. Педагогическим и другим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и других режимных моментов;

- курить в помещениях МАДОУ.

6.7. Посторонним лицам разрешается присутствовать в МАДОУ по согласованию с работодателем.

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

6.9. Время работы сотрудников:

№ п/п	Должность	1 смена	2 смена	Перерыв	Кол-во часов в день
1.	Заведующий	9.00 - 17.30	-	13.30 – 14.00	8
2.	Заместитель заведующего	8.00 – 16.30	9.00 - 17.30	12.30 – 13.00	8
3.	Заместитель заведующего	8.00 – 16.30	-	12.30 – 13.00	8
4.	Воспитатели	7.00 – 14.12	12.48 - 19.00	-	7,2
5.	Младшие воспитатели	8.00 – 16.30	-	12.30-13.00	8
6.	Педагог-психолог	8.00 – 15.12	11.00 - 18.12	-	7,2
7.	Шеф - повар	7.00 - 15.30	-	13.00 – 13.30	8

8.	Повар	6.00 – 14.30	10.00 – 18.30	12.30 – 13.00 13.00 - 13.30	8
9.	Кухонный рабочий	8.00 – 16.30	-	12.30 - 13.00	8
10.	Кладовщик	8.00 – 16.30	-	12.30 – 13.00	8
11.	Кастелянша	8.00 – 16.30	-	12.30 - 13.00	8
12.	Машинист по стирке и ремонту белья	8.00 – 16.30	-	12.30 - 13.00	8
13.	Старшая медицинская сестра	8.00 - 16.18	10.30 - 19.00	13.30 - 14.00	7,8
14.	Медицинская сестра	8.00 - 16.18	10.30 - 19.00	13.30 - 14.00	7,8
15.	Фельдшер	8.00 - 16.30	10.30 - 19.00	13.30 - 14.00	7,8
16.	Инструктор по физической культуре	8.00 – 14.30 11.00 - 17.30	-	12.30 - 13.00	6
17.	Музыкальный руководитель	8.00 - 12.48 12.12 - 17.00	-	-	4,8
18.	Уборщик производственных помещений	8.00 - 16.30	-	12.30 – 13.00	8
19.	Учитель-логопед	9.00 – 13.00	14.00 – 18.00	-	4
20.	Делопроизводитель	9.00 – 17.30		12.30 - 13.00	8
21.	Главный бухгалтер	9.00 – 17.30		12.30 - 13.00	8
22.	Бухгалтер	9.00 – 17.30		12.30 - 13.00	8
23.	Сторож	19.00 - 7.00, вых. 7.00 - 7.00		-	12-24
24.	Дворник	7.00 – 15.30		12.00 – 12.30	8
25.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сооружений	8.00 - 16.30		12.30 – 13.00	8

6.10. Заместители заведующего осуществляют учет использования рабочего времени всеми работниками и данную информацию доводят до сведения заведующего МАДОУ.

6.11. В случае неявки на работу по болезни или другой уважительной причине работник обязан:

- своевременно известить работодателя;
- предоставить соответствующий документ (листок временной нетрудоспособности) в первый день выхода на работу.

6.12. В помещениях МАДОУ запрещается:

- нахождение в верхней одежде и головных уборах;
- громкий разговор и шум в коридорах во время занятий и дневного сна

детей.

8. ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

8.1. На основании ст. 191 ТК РФ, Устава МАДОУ, Коллективного договора МАДОУ, Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МАДОУ за образцовое выполнение трудовых обязанностей, инновационную деятельность, новаторство в труде, за участие в различных конкурсах, в реализации концепции единого образовательного пространства в социуме и другие достижения в работе, а также в связи с юбилейными датами, правительственными наградами и грамотами вышестоящих организаций применяются следующие поощрения:

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

8.2. Поощрения применяются работодателем совместно или по согласованию с педагогическим советом, по инициативе заместителей заведующего и на основании решения Экспертной комиссии.

8.3. Поощрения объявляются приказом по МАДОУ и доводятся до сведения коллектива, запись о поощрении вносится в трудовую книжку работника.

8.4. За особые трудовые заслуги работники МАДОУ представляются в вышестоящие органы к поощрению, наградам и присвоению званий. При применении мер поощрения обеспечивается сочетание материального и морального стимулирования труда.

8.5. Педагогический совет ходатайствует перед вышестоящей организацией о премировании заведующей за высокое качество и результативность работы МАДОУ и инновационную деятельность.

9. ВЗЫСКАНИЯ ЗА НАРУШЕНИЯ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

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

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

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

9.3. К работникам, имеющим взыскания, меры поощрения не применяются в течение срока действия этих взысканий.

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 необходимо взять объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Отказ от дачи 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 преданы гласности только с согласия заинтересованного работника, за исключением случаев, предусмотренных законом (запрещение педагогической деятельности, защита интересов воспитанников).

9.7. Взыскание применяется не позднее 1 месяца со дня обнаружения нарушения трудовой дисциплины, не считая времени болезни и отпуска работника. Взыскание не может быть применено позднее 6 месяцев со дня совершения нарушения трудовой дисциплины.

9.8. Взыскание объявляется приказом по МАДОУ. Приказ должен содержать указание на конкретное нарушение трудовой дисциплины, за которое налагается данное взыскание, мотивы применения взыскания. Приказ объявляется работнику под роспись в течение 3 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. Заведующий МАДОУ вправе снять взыскание досрочно по ходатайству трудового коллектива, если подвергнутый дисциплинарному взысканию не совершил нового проступка и проявил себя как добросовестный работник.