

Государственное казенное учреждение
Волгоградской области «Центр занятости
населения» (филиал «Саратов») УВР
УВР 622-2016-В/12
регистрационный № 622-2016-В/12
27.08.2016 г.
номер в журнале 622
Отдел кадров
Ивановы с.п.и.и.и.
Тимофеева М.С.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 160 Советского района
Волгограда»
на 2016 – 2019 годы

УТВЕРЖДЕН
на общем собрании работников
МОУ «Детский сад № 160»
31.08.2016 г.
Протокол № 1

От работодателя:
Заведующий
МОУ «Детский сад №160»

Ю.А. Лагутина
« 31 » августа 2016 г

МП

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МОУ «Детский сад № 160»

Н.А. Дунаева
« 31 » августа 2016 г

Содержание:

1.	Общие положения	3
2.	Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора	5
3.	Рабочее время и время отдыха	8
4.	Оплата и нормирование труда	14
5.	Социальные гарантии и компенсации	16
6.	Охрана труда и здоровья	17
7.	Гарантии профсоюзной деятельности	19
8.	Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации	23
9.	Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон коллективного договора	24
10.	Приложение №1 «Правила внутреннего трудового распорядка»	26
11.	Приложение № 2 «Положение об оплате труда работников МОУ Детский сад № 160»	45

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителя и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 160 Советского района Волгограда».

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Закон Волгоградской области от 21 октября 2008 г № 1748-ОД «О социальном партнерстве в Волгоградской области»;

Соглашение между департаментом по образованию администрации Волгограда и Волгоградской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2015-2018 годы;

Соглашение между Советским территориальным управлением департамента по образованию администрации Волгограда и Территориальной (районной) организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ Советского района г. Волгограда на 2015-2018 годы.

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

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 160 Советского района Волгограда» (далее – работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации).

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

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

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, изменения типа государственного, или муниципального учреждения, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 31 августа 2019 года включительно.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Критерии массового увольнения определены в

- Соглашении между департаментом по образованию администрации Волгограда и Волгоградской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2015-2018 годы;

- «Соглашении между администрацией Волгограда, Территориальным объединением организаций профсоюзов Волгоградской области» Волгоградской областной Совет профессиональных союзов» и ГООП «Совет директоров Волгограда» на 2015-2017 годы».

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

- пред пенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

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

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

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

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

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

2.2.13. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.2.14. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

2.2.15. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

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

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

2.2.18. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу,

соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 ст. 81 ТК РФ).

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

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом образовательной организации, расписанием непосредственной образовательной деятельности, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации (ст. 91 ТК РФ), утверждаемыми работодателем.

Продолжительность рабочей недели (пятидневная) непрерывная рабочая неделя с (двумя) выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

3.2. Для руководителя, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю – на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе).

Заведующий (на 1 ставку) - 40 часов в неделю ежедневно с 8 час.30 мин. до 17 час.30 мин. (перерыв: с 13 час.30 мин. до 14 час. 30 мин.);

Старшая медсестра (на 1 ставку) – 39 часов в неделю

Заведующий, вторник, среда, четверг – с 8 час.00 мин. до 17 час 00 мин.

Психолог - с 8 час.00 мин. до 16 час.00 мин.

Перерыв: с 13 час. 30 мин. до 14 час.30 мин.);

Заведующий хозяйством (на 1 ставку) – 40 часов в неделю

Заведующий ежедневно с 8 час.00 мин. до 17 час.00 мин.

Перерыв: с 13 час.30 мин. до 14 час.30 мин.);

Воспитатель (совместитель на 0,5 ставки) – 20 часов в неделю

Заведующий ежедневно с 9.00 до 13.00

Помощник воспитателя (на 1 ставку) – 40 часов в неделю

ежедневно с 8 час.00 мин. до 17 час.00 мин.

перерыв: с 13 час.30 мин. до 14 час.30 мин.).

Уборщик служебных помещений (на 1 ставку)- 40 часов в неделю

ежедневно с 8 час.00 мин. до 17 час.00 мин.

перерыв: с 12 час.30 мин. до 13 час.30 мин.).

Оператор стиральных машин (на 1 ставку)- 40 часов в неделю ежедневно с

8 час.00 мин. до 17 час.00 мин.

перерыв: с 12 час.30 мин. до 13 час.30 мин.).

Дворник (на 1 ставку)- 40 часов в неделю ежедневно с 6 час.00 мин. до 15

час.00 мин. (перерыв: с 11 час.00 мин. до 12 час.00 мин.)

Швар (на 1 ставку)- 40 часов в неделю

смена с 6 час.00 мин до 14 час.30 мин.

перерыв: с 12 час.00 мин. до 13 час.30 мин.)

Смена с 10 час.00 мин. до 18 час.30 мин. (перерыв: с 14 час.00 мин. до 14 час.30 мин.)

Взрослый рабочий (на 1 ставку)- 40 часов в неделю

ежедневно с 8 час.00 мин. до 17 час.00 мин.

перерыв: с 12 час.30 мин до 13 час.30 мин.)

Кастелянша (на 0,5 ставки) – 20 часов в неделю

ежедневно с 8 час.00 мин. до 12 час.00 мин.

Клавишник (на 0,5 ставки) – 20 часов в неделю

ежедневно с 8 час.00 мин. до 12 час.00 мин.

Рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию зданий (на 1 ставку)

— 40 часов в неделю ежедневно с 8 час.00 мин. до 17 час.00 мин. (перерыв: с 12 час.30 мин. до 13 час.30 мин.)

Стролик (на 1 ставку) – согласно графика дежурств.

3.3. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

Старший воспитатель (на 1 ставку)- 36 часов в неделю

инспектор – с 8 час.30 мин. до 15 час.42 мин.

инспектор - с 8 час.30 мин. до 15 час.42 мин.

инспектор - с 8 час.30 мин. до 15 час.42 мин.

инспектор - с 8 час.30 мин. до 15 час.42 мин.

инспектор - с 8 час.30 мин. до 15 час.42 мин.

Музыкальный руководитель (на 1 ставку)- 24 часа в неделю

инспектор – с 8 час.30 мин. до 13 час. 30 мин

инспектор - с 8 час.30 мин. до 13 час. 30 мин

инспектор - с 8 час.30 мин. до 13 час. 30 мин

инспектор - с 8 час.30 мин. до 13 час. 30 мин

инспектор - с 8 час.30 мин. до 12 час. 30 мин

Воспитатель по графику (на 1 ставку)- 36 часов в неделю

смена: с 7 час.00 мин. до 14 час. 12 мин. *

смена: с 11 час. 48 мин. до 19 час.00 мин.

Учитель - логопед (на 0,5 ставку) – 10 часов в неделю

педагогический работник - с 8 час.00 мин. до 13 час.00 мин.

педагогический работник - с 8 час.00 мин. до 13 час.00 мин

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

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

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

3.5. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3.6. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

3.7. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время отдыха и питания для других работников устанавливается действующим законодательством и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

3.8. Периоды работы образовательного учреждения без приема воспитанников являются для работников рабочим временем. В эти периоды педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени с сохранением заработной платы в установленном порядке.

В период работы образовательного учреждения без приема воспитанников учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению ответственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

3.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников образовательной организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

3.11. Привлечение работников образовательной организации к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения. Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

3.12. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

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

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

3.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков устанавливается ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-126 ТК РФ.

3.14. В соответствии с законодательством предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ и ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ.

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 ТК РФ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.15. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

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

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При этом педагогам, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 42 календарных дня.

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

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

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

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

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

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

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

- при рождении ребенка в семье - до 5 календарных дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – до 5 календарных дней;
- на похороны близких родственников – до 5 календарных дней;
- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 3 календарных дня;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

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

3.21. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

3.21.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.21.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Выплата заработной платы производится два раза в месяц: 5 и 20

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке (ст. 136 ТК РФ).

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, содержащий:

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

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); выплаты стимулирующего характера.

4.3. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, уведомив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.5. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.6. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования

...тного банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм,
... день задержки, начиная со следующего дня после установленного
...платы по день фактического расчета включительно. Обязанность
...указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия
...работодателя (статья 236 ТК РФ).

1.7. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым
...ром, осуществляется при наличии следующих оснований:

при присвоении квалификационной категории – со дня
...решения аттестационной комиссией;

при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в
...тельской организации (выслуга лет);

при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного
...полномоченным органом;

при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук –
...решения Министерством образования и науки Российской Федерации
...о выдаче диплома.

1.8. Молодым специалистам отрасли, работающим в образовательных
...циях, производится доплата в соответствии с Постановлением
...ского городского Совета народных депутатов от 29 июня 2005 г №
...О принятии положения о порядке начисления и выплаты
...ной надбавки педагогическим работникам муниципальных
...тельных учреждений, отнесенным к категории молодых
...стов» (в редакции решения Волгоградской городской Думы от
...4 № 24/712).

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или)
...условиями труда, производится по результатам специальной
...ловий труда (аттестации рабочих мест) в повышенном размере по
...с тарифными ставками (окладами), установленными для
...видов работ с нормальными условиями труда. Устанавливаются
...е дифференцированные размеры повышения оплаты труда в
...ти от условий труда, при этом минимальный размер повышения
...да работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными
...труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее
...ой ставки (оклада), установленной для различных видов работ с
...ми условиями труда.

...ведения в установленном порядке специальной оценки условий
...нику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с
...тными условиями труда, утвержденный приказом
...ния СССР от 20.08.1990 № 579, на которых устанавливается
...12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет
...в повышенном размере.

Экономия средств фонда оплаты труда направляется на
...е, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется
...нормативных актах (положениях) образовательной организации.

4.11. В период отмены образовательного процесса для воспитанников санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, по истечении рабочего времени педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.12. Штаты организации формируются с учетом установленной максимальной наполняемости групп. За фактическое превышение количества воспитанников в группе устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы (ст. 151 ТК РФ).

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд материнского страхования РФ.

5.2.3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень квалификации, с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по увольнению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до 3 лет;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

- при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников или ликвидации образовательной организации, иных периодов, препятствующих реализации права работника на аттестацию;
 - окончания командировки на работу по специальности за рубежом;
 - работы на выборной должности;
 - исполнения полномочий в составе выборного профсоюзного органа в течение шести месяцев после их окончания;
 - возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с выходом на пенсию по любым основаниям.
- 2.5. Работникам образовательной организации может выплачиваться материальная помощь.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

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

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при ведении образовательного процесса.

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

6.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

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

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

6.1.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

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

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

6.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с

овым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

6.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и иными средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими ценными пищевыми продуктами, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

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

6.1.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим помещений.

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

6.1.14. Предусмотреть выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, в размере до 5 000 руб. в месяц, если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника.

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

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

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

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

6.3. Работники обязуются:

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

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

6.3.3. Проходить медицинские осмотры за счет средств работодателя: обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности), медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);

редные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими указаниями за счет средств работодателя.

4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной

5. Извещать немедленно руководителя образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о наличии признаков острого профессионального заболевания (отравления).

Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации профсоюзных взносов из заработной платы работников, осуществляемых членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной

В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил профсоюзный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника бесплатное перечисление на счет первичной профсоюзной организации средств из заработной платы работника *в размере 1%* (часть 6 статьи 370 ТК РФ).

В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым

Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель гарантирует:

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

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

3. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации своих задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ).

статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и обязанностях деятельности»);

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

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

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

7.3.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации помещения образовательной для организации отдыха; культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК);

7.3.8. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-экономических и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм дискриминации в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

7.3.9. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью использования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, бюджетного фонда.

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

предоставления мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

заключения соглашения (письменного), при принятии решений руководителем представительной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

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

- установление системы оплаты труда работников, включая систему стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

установление сроков выплаты заработной платы работникам
ТК РФ);

привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни
ТК РФ);

установление очередности предоставления отпусков (статья 123

принятие решений о режиме работы в период отмены
ного процесса по санитарно-эпидемиологическим,
им и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);

принятие решения о временном введении режима неполного
мени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180

тверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

пределение форм подготовки работников и дополнительного
льного образования работников, перечень необходимых
специальностей (статья 196 ТК РФ);

пределение сроков проведения специальной оценки условий
22 ТК РФ);

ормирование аттестационной комиссии в образовательной
статья 82 ТК РФ);

ормирование комиссии по урегулированию споров между
образовательных отношений;

инятие локальных нормативных актов организации,
х нормы профессиональной этики педагогических работников;
менение условий труда (статья 74 ТК РФ).

учетом мотивированного мнения выборного органа первичной
организации производится расторжение трудового договора с
являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:
кращение численности или штата работников организации
373 ТК РФ);

соответствие работника занимаемой должности или
работе вследствие недостаточной квалификации,
ой результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

кратное неисполнение работником без уважительных причин
анностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81,
);

рное в течение одного года грубое нарушение Устава
осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1
РФ);

ление работником, выполняющим воспитательные функции,
проступка, несовместимого с продолжением данной работы
1 статьи 81 ТК РФ);

применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью учащегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

7. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);

представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);

установление размеров повышенной заработной платы за особые и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);

установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);

установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);

распределение премиальных выплат и использование фонда оплаты труда и заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);

временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

С предварительного согласия высшего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в осуществлении своих полномочий и в течение 2-х лет после его прекращения по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

сокращение численности или штата работников организации (статья 81 ТК РФ);

несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статья 81 ТК РФ).

Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а

в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (часть 3 статьи 374 ТК РФ).

7.11. На время осуществления полномочий работником представительной организации, избранным на выборную должность в орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

7.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, направлены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

7.13. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации участвуют в состав комиссий образовательной организации по аттестации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию.

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации выполняет:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

8.3. Осуществлять контроль над правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

8.4. Осуществлять контроль над охраной труда в образовательной организации.

8.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссиях по трудовым спорам и в суде.

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

8.7. Осуществлять контроль над соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

8.8. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

8.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления в счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

8.10. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

8.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-спортивную работу для членов профсоюза и других работников образовательной организации.

8.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

8.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении наградам работников образовательной организации.

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1 Стороны договорились, что:

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

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

9.4. Разъясняют условия коллективного договора работникам образовательной организации.

9.5. Представляют сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля над выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения ответствующего запроса.

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

9.7. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все

...ности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение
...ндов, с целью предупреждения использования работниками крайней
... разрешения - забастовки.

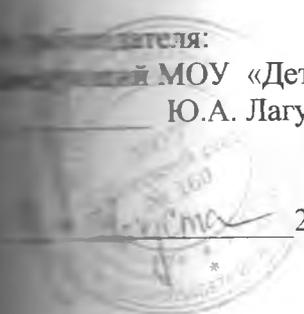
9.8. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного
... виновная сторона или виновные лица несут ответственность в
... предусмотренном законодательством.

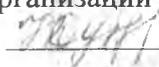
9.9. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут
... за два месяца до окончания срока действия данного договора.

9.10. Работодатель в течение 7 дней со дня подписания коллективного
... направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для
... обязательной регистрации.

Коллективный договор подписали:

...ателя:
... и МОУ «Детский сад №160»
Ю.А. Лагутина

 2016 г.

От работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации МОУ «Детский сад № 160»
 Н.А. Дунаева

«31» августа 2016 г

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МОУ «Детский сад № 160
Советского района Волгограда»

Ю.А.Лагутина

«31» августа 2016г.

органа первичной
организации МОУ «Детский
Советского района Волгограда»
от «31» 08 2016г. № 1)

профсоюзной организации
Н.А. Дунаева

**ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №160 Советского района Волгограда»**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации».

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

1.3. Правила имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, активности организации труда, рациональному использованию рабочего времени, созданию условий для достижения высокого качества труда, обеспечению безопасных условий и охраны труда.

1.4. В настоящих Правилах используются следующие основные понятия:
дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, трудовым договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором;

педагогический работник - работник, занимающий должность, предусмотренную должностным «Должности педагогических работников» квалификационных характеристик работников образования;

представитель работодателя - руководитель организации или уполномоченные им в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, уставом и локальными нормативными актами образовательного учреждения;

выборный орган первичной профсоюзной организации - представитель работников учреждения, наделенный в установленном трудовым законодательством полномочиями представлять интересы работников учреждения в социальном

работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с учреждением;

работодатель - юридическое лицо (учреждения), вступившее в трудовые отношения с работником.

Правила утверждаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов¹.

Правила внутреннего трудового распорядка является приложением к трудовому договору (ст. 190 ТК РФ).

II. ПОРЯДОК ПРИЕМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Порядок приема на работу:

2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора на работе в данном образовательном учреждении.

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

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

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

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

- лиц не достигших возраста восемнадцати лет;

- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

2.1.4. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя учреждения, его заместителей – шести месяцев.

2.1.5. Трудовой договор составляется в письменной форме и подписывается сторонами в двух экземплярах, один из которых хранится в учреждении, другой - у работника.

2.1.6. Прием педагогических работников на работу производится с учетом особенностей, предусмотренных ст. 331 ТК РФ и ст. 46 Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации».

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

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, 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 (далее - справка уголовного характера).

Лица, поступающие на работу в учреждение, обязаны также предоставить личную медицинскую книжку, содержащую сведения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении (ч. 1 ст. 213 ТК РФ).

2.1.8. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации (ч. 3 ст. 213 ТК РФ).

2.1.9. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования оформляются работодателем (ч. 1 ст. 55 ТК РФ).

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

Должностные обязанности руководителя муниципального образовательного учреждения не могут исполняться по совместительству (ст. 51 Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации»).

2.1.11. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в последний срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.1.12. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (ст. 67 ТК РФ).

2.1.13. В соответствии со ст. 66 ТК РФ работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

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

2.1.14. Трудовые книжки работников хранятся в учреждении. Бланки трудовых книжек и вкладыши к ним хранятся как документы строгой отчетности.

2.1.15. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении, работодатель

ознакомить ее владельца под роспись в личной карточке, в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку².

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

2.1.16. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с деятельностью работника, коллективным договором (ч. 3 ст. 68 ТК РФ).

2.2. Гарантии при приеме на работу:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.3.2. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (ст. 74 ТК РФ).

К числу таких причин могут относиться:

реорганизация учреждения (слияние, присоединение, разделение, выделение, ликвидация), а также внутренняя реорганизация в учреждении;

изменения в осуществлении образовательного процесса в учреждении (сокращение количества групп, количества часов по учебному плану и учебным программам и др.).

В предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, в том числе причин, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца.

233. Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника в котором работает работник, при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника (ст. ст. 57, 72.1 ТК РФ).

234. Перевод на другую постоянную работу в пределах одного учреждения осуществляется приказом работодателя, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника.

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

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

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

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

237. Исполнение работником обязанностей временно отсутствующего работника (в случае болезни, повышения квалификации и т.д.) возможно только с согласия работника. Работодатель поручает эту работу, и на условиях, предусмотренных ст. ст. 60.2, 72.1 ТК РФ - без освобождения от основной работы или путем временного перевода на другую работу.

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

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

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

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

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

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

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

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

2.4. Прекращение трудового договора:

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

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

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

О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три рабочих дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Причинами увольнения работников, в том числе педагогических работников, по п.

81 ТК РФ, могут являться:

- реорганизация учреждения;
- исключение из штатного расписания некоторых должностей;
- сокращение численности работников;
- уменьшение количества групп;
- изменение ввиду изменения учебного плана, учебных программ и т.п.

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

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

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

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

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

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

2.4.11. Трудовой договор с работником образовательного учреждения расторгается в случае заключения трудового договора в нарушение установленных ТК РФ федеральным законом ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности (п. 11 ч. первая статья 77 ТК РФ).

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

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

2.4.13. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя (ст. 81 ТК РФ).

С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа.

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

2.4.15. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с работником окончательный расчет.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна быть произведена в точном соответствии с формулировками ТК РФ или

ого федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт
тьи ТК РФ или иного федерального закона.

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

III. ОСНОВНЫЕ ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

3.1. Работник имеет право:

3.1.1. на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на
словиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.2. на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

3.1.3. на рабочее место, соответствующее государственным нормативным
требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

3.1.4. на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в
ответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством
полненной работы;

3.1.5. на отдых, который гарантируется установленной федеральным законом
ксимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечивается предоставлением
недельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых основных и
полнительных отпусков;

3.1.6. на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях
раны труда на рабочем месте;

3.1.7. на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей
квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.8. на объединение, включая право на создание профессиональных союзов и
группление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

3.1.9. на участие в управлении учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными
деральными законами, соглашениями и коллективным договором формах;

3.1.10. на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного
договора и соглашений через своих представителей, а также на информацию о
полнении коллективного договора, соглашений;

3.1.11. на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не
решенными законом способами;

3.1.12. на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая
во на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.13. на возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых
занностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными
еральными законами;

3.1.14. на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных
еральными законами;

3.1.15. пользоваться другими правами в соответствии с уставом образовательного
ждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

3.2. Работник обязан:

3.2.1. добросовестно выполнять должностные и иные обязанности, предусмотренные
овым договором, должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового
рядка, соблюдать трудовую дисциплину;

3.2.2. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

3.2.3. незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации,
ставляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя,
имущества третьих лиц, находящихся у работодателя;

- 3.2.4. бережно относиться к имуществу работодателя, в т.ч. к имуществу третьих находящихся у работодателя;
- 3.2.5. проходить предварительные и периодические медицинские осмотры;
- 3.2.6. предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные трудовым законодательством;
- 3.2.7. содержать рабочее место, мебель, оборудование в исправном и аккуратном состоянии, поддерживать чистоту в помещениях образовательного учреждения;
- 3.2.8. экономно и рационально расходовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы работодателя;
- 3.2.9. соблюдать законные права и свободы воспитанников;
- 3.2.10. уважительно и тактично относиться к коллегам по работе и воспитанникам;
- 3.2.11. выполнять другие обязанности, отнесенные Уставом образовательного учреждения, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции работника.

3.3. Педагогические работники образовательного учреждения имеют право:

- 3.3.1. на самостоятельный выбор и использование методики обучения и воспитания, учебников, учебных пособий и материалов, методов оценки знаний воспитанников;
- 3.3.2. на внесение предложений по совершенствованию образовательного процесса в учреждении;
- 3.3.3. на повышение квалификации с определенной периодичностью, для чего работодатель создает условия, необходимые для обучения работников в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, а также в образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования (системы переподготовки и повышения квалификации);
- 3.3.4. на аттестацию, на соответствующую квалификационную категорию в добровольном порядке и получение ее в случае успешного прохождения аттестации;
- 3.3.5. на сокращенную продолжительность рабочего времени, удлиненный оплачиваемый отпуск, досрочное назначение трудовой пенсии по старости, направляемые в зависимости от должности и условий работы;
- 3.3.6. на дополнительные льготы и гарантии, предоставляемые в соответствии с федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами;
- 3.3.7. пользоваться другими правами в соответствии с Уставом образовательного учреждения, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

3.4. Педагогические работники образовательного учреждения обязаны:

- 3.4.1. соблюдать права и свободы воспитанников, поддерживать учебную дисциплину, режим посещения занятий, уважая человеческое достоинство, честь и репутацию воспитанников;
- 3.4.2. участвовать в деятельности педагогического и иных советов образовательного учреждения, а также в деятельности методических объединений и иных формах методической работы;
- 3.4.3. обеспечивать охрану жизни и здоровья воспитанников во время образовательного процесса;
- 3.4.4. осуществлять связь с родителями (лицами, их заменяющими);
- 3.4.5. выполнять правила по охране труда и пожарной безопасности;
- 3.4.6. выполнять другие обязанности, отнесенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции педагогического работника.

3.5. Работодатель имеет право:

3.5.1. на управление образовательным учреждением, принятие решений в пределах полномочий, предусмотренных Уставом учреждения;

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

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

3.5.4. на поощрение работников за добросовестный эффективный труд;

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

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

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

3.5.8. реализовывать иные права, определенные Уставом образовательного учреждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

3.6. Работодатель обязан:

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

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

3.6.3. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

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

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

3.6.6. обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

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

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

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

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

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

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

3.6.13. в случаях, предусмотренных ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных

цинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с цинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего ботка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);

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

3.6.15. создавать условия для внедрения инноваций, обеспечивать формирование и изацию инициатив работников образовательного учреждения;

3.6.16. создавать условия для непрерывного повышения квалификации работников;

3.6.17. поддерживать благоприятный морально-психологический климат в ктиве;

3.6.18. исполнять иные обязанности, определенные Уставом образовательного дения, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, одательством Российской Федерации.

3.7. Ответственность сторон трудового договора:

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

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

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

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

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

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

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

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

3.7.5. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной) оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся) ку, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной) сации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки) нсирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок) а каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока) ы по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

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

3.8. Педагогическим работникам запрещается:

изменять по своему усмотрению расписание занятий;

отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов между

занятиями;

удалять обучающихся с занятий, в том числе освобождать их для выполнения поручений, не связанных с образовательным процессом.

3.9. Педагогическим и другим работникам учреждения в помещениях учреждения и на территории учреждения запрещается:

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

хранить легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Режим рабочего времени:

4.1.1. В учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

4.1.2. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников образовательных учреждений устанавливаются в соответствии с действующим законодательством нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работники (на 1 ставку)- 40 часов в неделю ежедневно (кроме среды) с 8 час.30 мин. до 17 час.30 мин. (перерыв: с 13 час.30 мин. до 14 час. 30 мин.), по средам с 11 часов 00 мин. до 17 часов 00 мин.

Работники (на 1 ставку) – 39 часов в неделю

понедельник, вторник, среда, четверг – с 8 час.00 мин. до 17 час 00 мин.

пятница - с 8 час.00 мин. до 16 час.00 мин.

перерыв: с 13 час. 30 мин. до 14 час.30 мин.);

Работники (на 1 ставку) – 40 часов в неделю

ежедневно с 8 час.00 мин. до 17 час.00 мин.

перерыв: с 13 час.30 мин. до 14 час.30 мин.);

Инженер (совместитель на 0,5 ставки) – 20 часов в неделю

Ежедневно с 9.00 до 13.00

Помощник воспитателя (на 1 ставку) – 40 часов в неделю

ежедневно с 8 час.00 мин. до 17 час.00 мин.

перерыв: с 13 час.30 мин. до 14 час.30 мин.).

Уборщик служебных помещений (на 1 ставку)- 40 часов в неделю

ежедневно с 8 час.00 мин. до 17 час.00 мин.

перерыв: с 12 час.30 мин. до 13 час.30 мин.).

Оператор стиральных машин (на 1 ставку)- 40 часов в неделю ежедневно с 8 час.00

мин. до 17 час.00 мин.

перерыв: с 12 час.30 мин. до 13 час.30 мин.).

Дворник (на 1 ставку)- 40 часов в неделю ежедневно с 6 час.00 мин. до 15 час.00 мин.

перерыв: с 11 час.00 мин. до 12 час.00 мин.)

Повар (на 1 ставку)- 40 часов в неделю

1 смена с 6 час.00 мин до 14 час.30 мин.

перерыв: с 12 час.00 мин. до 13 час.30 мин.)

2 смена с 10 час.00 мин. до 18 час.30 мин. (перерыв: с 14 час.00 мин. до 14 час.30 мин.)

Подсобный рабочий (на 1 ставку)- 40 часов в неделю

ежедневно с 8 час.00 мин. до 17 час.00 мин.

перерыв: с 12 час.30 мин до 13 час.30 мин.)

Кастелянша (на 0,5 ставки) – 20 часов в неделю ежедневно с 8 час.00 мин. до 12 час.00

мин.

Кладовщик (на 1 ставку) – 40 часов в неделю ежедневно с 8 час.00 мин. до 17 час.00 мин.

перерыв: с 12 час.30 мин. до 13 час.30 мин.)

Рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию зданий (на 1 ставку) – 40 часов в

неделю ежедневно с 8 час.00 мин. до 17 час.00 мин. (перерыв: с 12 час.30 мин до 13 час.30

мин.)

Сторож (на 1 ставку) – согласно графика дежурств.

3.3. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

Старший воспитатель (на 1 ставку)- 36 часов в неделю

недельник – с 8 час.30 мин. до 15 час.42 мин.

вторник- с 8 час.30 мин. до 15 час.42 мин.

среда - с 8 час.30 мин. до 15 час.42 мин.

четверг - с 8 час.30 мин. до 15 час.42 мин.

пятница - с 8 час.30 мин. до 15 час.42 мин.

Музыкальный руководитель (на 1 ставку)- 24 часа в неделю

недельник – с 8 час.30 мин. до 13 час. 30 мин

вторник- с 8 час.30 мин. до 13 час. 30 мин

среда - с 8 час.30 мин. до 13 час. 30 мин

четверг - с 8 час.30 мин. до 13 час. 30 мин

пятница - с 8 час.30 мин. до 12 час. 30 мин

Воспитатель по графику (на 1 ставку)- 36 часов в неделю

суббота: с 7 час.00 мин. до 14 час. 12 мин.

воскресенье: с 11 час. 48 мин. до 19 час.00 мин.

Специальный педагог - логопед (на 0,5 ставки) – 10 часов в неделю

недельник- с 8 час.00 мин. до 13 час.00 мин.

пятница - с 8 час.00мин. до 13 час.00 мин

Режим рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников учреждения, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима

тельности учреждения и устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работы, коллективным договором учреждения³.

4.1.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

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

4.1.4. Режим работы руководителя учреждения, определяется в соответствии с трудовым законодательством с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью образовательного учреждения и устанавливается в следующем порядке: ежедневно (кроме среды) с 8 час.30 мин. до 17 час.30 мин., по средам с 11 часов 00 мин. до 19 часов 00 мин. (перерыв: с 13 час.30 мин. до 14 час. 30 мин.).

4.1.5. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

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

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

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

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

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

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

Устанавливается режим работы по сменам для следующих категорий работников: воспитатель.

График сменности доводится до сведения работников под роспись не позднее, чем за один месяц до введения его в действие⁴.

4.1.9. С учетом условий работы в учреждении в целом или при выполнении отдельных видов работ, когда не может быть соблюдена установленная для определенной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие

³ Продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, время перерывов для отдыха и питания могут определяться по категориям работников образовательного учреждения (руководители, их заместители, другие руководящие работники; учителя, преподаватели, педагоги дополнительного образования; иные педагогические работники; учебно-вспомогательный персонал и рабочие профессии, медицинский персонал, персонал столовой и др.) правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами.

⁴ График сменности определяет время начала и окончания работы (смены), продолжительность смены, время междусменного отдыха и др.

периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года⁵.

4.1.10. При составлении графиков работы педагогических и других работников перерывы в рабочем времени, не связанные с отдыхом и приемом работниками пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации⁶.

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

4.1.11. В рабочее время не допускается (за исключением случаев, предусмотренных локальными актами учреждения, коллективным договором)⁷:

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

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

4.1.12. При осуществлении в образовательном учреждении функций по контролю за образовательным процессом и в других случаях не допускается:

присутствие на занятиях посторонних лиц без разрешения представителя работодателя;

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

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

4.2. Время отдыха:

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

Видами времени отдыха являются:

перерывы в течение рабочего дня (смены);

ежедневный (междусменный) отдых;

выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);

нерабочие праздничные дни;

отпуска.

⁵ В соответствии со ст. 104 ТК РФ порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и должен предусматривать: категории работников, которым устанавливается суммированный учет рабочего времени (водители и др.); продолжительность учетного периода; норму рабочих часов за учетный период; график работы (сменности).

⁶ В исключительных случаях в образовательных учреждениях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников (школы-интернаты, детские дома, интернаты при общеобразовательных учреждениях), в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в течение дня в пределах установленной нормы часов, работодатель с учетом мнения выборного профсоюзного органа либо по согласованию с ним может вводить для воспитателей, осуществляющих педагогическую работу в группах воспитанников школьного возраста, режим рабочего дня с разделением его на части с перерывом, включающим два и более часа подряд, с соответствующей компенсацией такого неудобного режима работы в порядке и размерах, предусмотримых коллективным договором. Время перерыва между двумя сменами в рабочее время не включается.

⁷ Понятие рабочего времени определяется статьей 91 ТК РФ (с учетом особенностей регулирования отдельных категорий педагогических работников их рабочее время ограничивается пределами рабочей смены).

Локальными актами учреждения, а также коллективным договором в соответствии с ТК РФ и иным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» должны устанавливаться положения, определяющие порядок проведения и участия работников, включая обучающихся членами профсоюза, выборных профсоюзных работников, в проведении мероприятий общественного характера, в том числе в рабочее время.

4.2.2. Перерывы в рабочем времени педагогических работников, не связанные с отдыхом и приемом пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Этим работникам учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

Для остальных работников устанавливается перерыв для приема пищи и отдыха в соответствии с режимом рабочего времени.

4.2.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

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

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

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

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

4.2.6. Работникам учреждения предоставляются:

а) ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней;

б) ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска повару, оператору по стирке, работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда).

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

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

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

4.2.8. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.2.15. 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.

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

V. ПОощРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

5.1. Работодатель применяет к работникам учреждения, добросовестно выполняющим трудовые обязанности, следующие виды поощрений⁸: (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, оставляет к званию лучшего по профессии и другие виды поощрений).

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

VI. ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ЕЕ НАРУШЕНИЯ

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

⁸ Указываются предусмотренные ч. 1 ст. 191 ТК РФ виды поощрений, а также другие виды поощрений работников за труд в учреждении (порядок применения поощрений, в том числе с участием этого органа первичной профсоюзной организации, а также их виды определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка).

замечание;
выговор;
увольнение по соответствующим основаниям.

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

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

- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (п. 6 ч. 1 ст. ТК РФ):

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

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

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

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

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо имело место создание реальной угрозы наступления таких последствий;

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

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

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

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

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

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

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

Непредставление работником объяснения не является препятствием для наложения дисциплинарного взыскания.

6.5. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске,

время, необходимого на учет мнения выборного органа первичной союзной организации.

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

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

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

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

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

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

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

VII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Текст правил внутреннего трудового распорядка вывешивается в доступном месте в учреждении на видном месте.

7.2. Изменения и дополнения в правила внутреннего трудового распорядка принимаются работодателем в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

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

Приложение № 2

с учётом мнения
профсоюзного комитета
МОУ Детский сад № 160

Принято на общем собрании работников
МОУ Детский сад № 160
протокол №1 от 31.08.2016г.

Председатель профсоюзного комитета:
Н.А. Дунаева

Председатель общего собрания:

Утверждено приказом
заведующего МОУ Детский сад № 160
№ 1 от « 31 » августа 2016г.
Ю.А. Лагутина

ПОЛОЖЕНИЕ О ПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД № 160 СОВЕТСКОГО РАЙОНА ВОЛГОГРАДА»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «детский сад № 160 Советского района Волгограда» (далее - Положение) разработано в соответствии со ст. 135, ст. 144, ст.145 Трудового кодекса Российской Федерации, решением Волгоградской городской Думы от 27.10.2009 № 5/731 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда, за исключением муниципальных образовательных учреждений в сфере искусства», решением Волгоградской Думы от 02.09.2011 № 48/1463 «О повышении заработной платы работников муниципальных учреждений социальной бюджетной сферы», решением Волгоградской городской Думы от 09.09.2011 № 50/1530 «Об индексации окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических и медицинских работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда, реализующих программы дошкольного образования, не относящихся к педагогическим и медицинским работникам муниципальных образовательных учреждений Волгограда», решением Волгоградской городской Думы от 30.11.2011 г. № 54/1621 «Об индексации окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений социальной бюджетной сферы Волгограда (в ред. «решения» Волгоградской городской Думы от 02.10.2012 № 61/1801), решением Волгоградской городской Думы от 02.10.2012 г. № 8 «Об увеличении оплаты труда работников муниципальных учреждений социальной бюджетной сферы Волгограда», решением Волгоградской городской Думы от 02.10.2013 № 78/2362 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда, за исключением муниципальных образовательных учреждений в сфере искусства, утвержденных решением Волгоградской городской Думы от 27.10.2009 № 25/731 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда, за исключением муниципальных образовательных учреждений в сфере искусства» (в редакции на 21.11.2012), решением Волгоградской городской Думы от 02.10.2013г. № 79/2425 «Об индексации размеров должностных окладов, ставок заработной платы педагогических и медицинских работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда, реализующих программы общего, дошкольного образования, и дополнительного образования», решением Волгоградской городской Думы

от 14.07.2014г. №16/512 «О внесении изменений в положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда за исключением муниципальных образовательных учреждений в сфере искусства», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2014 год от 25 декабря 2013 г., с учетом мнения представительного органа работников.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок и условия оплаты труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 160 Советского района Волгограда» (далее - МОУ Детский сад № 160), и устанавливает:

- размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы;
- размеры повышающих коэффициентов к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера, критерии их установления;
- размер ежемесячной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогическим работникам;
- условия оплаты труда заведующего;
- условия оплаты труда старшей медицинской сестры;
- другие вопросы.

1.3. Фонд оплаты труда работников МОУ Детский сад № 160 формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных ассигнований или объема субсидий, предоставляемых из бюджета, и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

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

1.5. Оплата труда работников МОУ Детский сад № 160, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, порядок установления повышающих коэффициентов к ним, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам МОУ Детский сад № 160 определяются МОУ Детский сад № 160 самостоятельно в пределах средств, направляемых на оплату труда, и утверждаются настоящим Положением.

1.7. Заработная плата работников МОУ Детский сад № 160 предельными размерами не ограничивается.

1.8. Индексация окладов (ставок) по ПКГ осуществляется в размерах и сроки увеличения фонда оплаты труда работников МОУ Детский сад № 160 в соответствии с решением Волгоградской городской Думы о бюджете Волгограда.

1.9. Оплата труда работников МОУ Детский сад № 160 должности, которых не предусмотрены настоящим Положением производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных должностей соответствующих отраслей.

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

2.1. Система оплаты труда работников включает в себя размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Система оплаты труда работников МОУ Детский сад № 160 устанавливаются с учетом:

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

2.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников определяются путем суммирования размера оклада, должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей ПКГ и размеров повышения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по каждому повышающему коэффициенту, а также размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогическим работникам в размере 100 рублей по состоянию на 31.12.2013 г.

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

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата педагогических работников за работу, осуществляемую на условиях совместительства и месячная заработная плата педагогических работников за работу, осуществляемую на условиях совместительства в другом учреждении (одном или нескольких).

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

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

Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются едиными для всех должностей (профессий), отнесенных к соответствующему квалификационному уровню, на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников МОУ Детский сад № 160

2.4. Размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников устанавливаются по ПКГ должностей педагогических работников согласно Приложению № 1 к настоящему Положению, педагогических работников; согласно Приложению № 2 к настоящему Положению, работников учебно-вспомогательного персонала; согласно Приложению № 3 к настоящему Положению, по ПКГ общеотраслевых должностей служащих; согласно Приложению № 4 к настоящему Положению, по ПКГ общеотраслевых должностей рабочих; согласно Приложению № 5 к настоящему Положению, по ПКГ должностей медицинских работников.

2.5. К окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы по соответствующим ПКГ работникам устанавливаются повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент за специфику группы.

2.6. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам МОУ детский сад № 160 с целью стимулирования их к качественному результату труда на основе повышения профессиональной квалификации и

компетентности, освоения инновационной деятельности и внедрения в образовательный процесс современных образовательных технологий.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается воспитателям, старшим воспитателям, музыкальным руководителям, учителям - логопедам, инструкторам по физкультуре в следующих размерах:

- высшая квалификационная категория – 30% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- первая квалификационная категория – 15% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

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

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию увеличивается на 0,1 по следующим категориям работников:

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

имеющим другие почетные звания – «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», при условии соответствия почетного звания профилю занимаемой должности, а педагогических работников - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности;

2.7. Повышающий коэффициент за специфику группы устанавливается работникам МОУ детский сад № 160:

учителям-логопедам логопедических пунктов – 0,20 от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ЗАВЕДУЮЩЕГО

3.1. Система оплаты труда заведующего МОУ Детского сад № 160 включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад, условия и размер выплат стимулирующего характера заведующего определяются трудовым договором, заключенным с Советским территориальным управлением департамента по образованию администрации Волгограда (далее - Работодатель). Должностной оклад устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, относимых к основному персоналу, на основании Положения о критериях кратности увеличения должностных окладов руководителей муниципальных образовательных учреждений Волгограда, подведомственных Советскому территориальному управлению департамента по образованию администрации Волгограда, утвержденному приказом от 10.09.2012 г. №06/364 с изменениями от 18.09.2012 г. №06/369», изменениями от 23.09.2014 №06/342 коэффициент кратности от 1.0 до 2.5. Приказом департамента по образования администрации Волгограда от 06.06.2014 г. №383.

К основному персоналу относятся следующие должности работников МОУ Детский сад № 160:

- воспитатель;
- учитель – логопед.

При расчете средней заработной платы работников, относимых к основному персоналу, учитываются оклады, должностные оклады, ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников, относимых к основному персоналу.

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

3.2. Средняя заработная плата работников МОУ Детский сад № 160, относимых к основному персоналу, определяется путем деления суммы окладов (должностных

окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников образовательного учреждения, относимых к основному персоналу, за отработанное время в предшествующем учебном году на сумму среднемесячной численности работников МОУ детский сад № 160, относимых к основному персоналу, за все месяцы учебного года, предшествующего учебному году установления должностного оклада руководителя образовательного учреждения.

Должностной оклад заведующего МОУ детский сад № 160 устанавливается с 01 сентября по 31 августа на учебный год.

При определении среднемесячной численности работников МОУ Детский сад № 160 относимых к основному персоналу, учитываются среднемесячная численность работников МОУ Детский сад № 160, относимых к основному персоналу, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников МОУ Детский сад № 160, относимых к основному персоналу, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников МОУ Детский сад № 160, относимых к основному персоналу, являющихся внешними совместителями.

Среднемесячная численность работников МОУ Детский сад № 160, относимых к основному персоналу, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников МОУ Детский сад № 160, относимых к основному персоналу, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 01 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников МОУ Детский сад № 160, относимых к основному персоналу, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников МОУ Детский сад № 160, относимых к основному персоналу, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников МОУ Детский сад № 160, относимых к основному персоналу, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники МОУ Детский сад № 160, относимые к основному персоналу, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в МОУ Детский сад № 160 на одной, более одной ставке (оформленный в образовательном учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников МОУ Детский сад № 160, относимых к основному персоналу, как один человек (целая единица).

Работники МОУ Детский сад № 160, относимые к основному персоналу, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников МОУ Детский сад № 160, относимых к основному персоналу, учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности вышеуказанной категории работников производится в следующем порядке:

исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных вышеуказанными работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе)

39 часов - на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе)

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе)

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе)

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе)

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе)

определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

Среднемесячная численность работников МОУ Детский сад № 160, относимых к основному персоналу, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников МОУ Детский сад № 160, относимых к основному персоналу, работавших на условиях неполного рабочего времени.

3.3. В соответствии Положением о премировании руководителей муниципальных образовательных учреждений, подведомственных департаменту по образованию и его территориальным управлениям, утвержденным приказом департамента по образованию администрации Волгограда от 06.06.2014 № 383 «Об утверждении Положения о премировании и оказании материальной помощи руководителям муниципальных образовательных учреждений, подведомственных департаменту по образованию администрации Волгограда и его территориальным управлениям» премирование заведующего МОУ Детского сада № 160 осуществляется в виде стимулирующих выплат.

Установление ежемесячных стимулирующих выплат заведующему МОУ Детского сада № 160 учреждения производится один раз в год по состоянию на 01 сентября приказом работодателя, в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения по категории работников, к которой относится заведующий.

Премирование заведующего МОУ Детского сада № 160 по итогам работы за квартал, год за выполнение важных и особо важных заданий осуществляется с учетом результатов деятельности, в соответствии с настоящим Положением, критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы по распоряжению Работодателя заключившего трудовой договор с заведующим, в пределах средств, зарезервированных в смете расходов МОУ Детский сад № 160 на эти цели.

Размер резервируемых средств на премирование заведующего, размеры, порядок и критерии выплат стимулирующего характера заведующего устанавливаются в соответствии с Положением о премировании руководителей муниципальных образовательных учреждений Волгограда подведомственных территориальному управлению по образованию администрации Волгограда, утвержденным работодателем.

3.4. Выплаты компенсационного характера заведующему устанавливаются в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ

4.1. Система оплаты труда медицинских работников МОУ Детский сад № 160 включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с учетом повышающего коэффициента, выплат стимулирующего характера за квалификационную категорию, премий.

4.2. Система оплаты труда медицинских работников МОУ Детский сад № 160 устанавливается с учетом:

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- мнения представительного органа работников МОУ Детский сад № 160.

4.3. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы определяются путем суммирования рекомендуемого размера оклада (должностного оклада) с учетом повышающего коэффициента.

4.4. Размер оклада (должностного оклада) с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности Старшей медицинской сестры.

4.5. Стимулирующие выплаты за наличие квалификационной категории устанавливаются в следующих размерах:

- при наличии высшей квалификационной категории – 30% от оклада (должностного оклада по ПКГ);
- при наличии первой квалификационной категории – 20% от оклада (должностного оклада по ПКГ);
- при второй квалификационной категории – 10% от оклада (должностного оклада по ПКГ);

5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

5.1. Выплаты компенсационного характера включают в себя:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

5.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются:

а) за работы с вредными и опасными, и иными особыми условиями труда в соответствии с аттестационными картами компенсационные выплаты составляют для:

- помощника воспитателя – 4%;
- повара – 12%;
- оператора по стиральным машинам – 12%.

Выплаты производятся по результатам специальной оценки условий труда. До проведения специальной оценки условий труда данная выплата выплачивается работникам, получившим её до момента введения новой системы оплаты труда. Если по результатам специальной оценки условий труда место признано безопасным, то выплаты не производятся.

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

5.3.1. При работе в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) каждый час работы оплачивается в повышенном размере 35 % от оклада, от ставки заработной платы в соответствии со статьей 154 Трудового Кодекса Российской Федерации.

5.3.2. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата в размерах до 100% от оклада, от ставки заработной платы определенных по соглашению сторон.

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

5.3.3. В перечень видов дополнительных выплат включается оплата за выполнение обязанностей, дополнительно возложенных на работников МОУ детский сад № 160 в

соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации и непосредственно связанных с воспитательно-образовательным процессом:

5.3.3.1. Доплата за выполнение дополнительных обязанностей устанавливается:

Наименование должности	Перечень работ	%	Индикаторы измерения
Педагогический персонал			
Старший воспитатель, воспитатель, инструктор-логопед,	Регулярная замена второго воспитателя	5%	Своевременное, качественное и достоверное выполнение работы
	Ведение личных дел по компенсации части родительской платы	10% Касьяненко	Своевременность и правильность заполнения документов
	Обновление и обслуживание сайта МОУ	10% Касьяненко	Соответствие сайта федеральным требованиям, своевременность обновления информации
	Реализация отдельных видов деятельности учреждения (делопроизводство общих родительских собраний, общего Родительского комитета, совещаний при заведующем, Общего собрания работников Детского сада)	10% Касьяненко	Своевременность, правильность и полнота оформления документов
	Ведение работы по ГО и ЧС	5% Дунаева	Соблюдение графика инструктажей
	Руководство работой Совета Детского сада	5% Касьяненко	Планирование работы, организация деятельности, оформление текущей и итоговой документации
	Дополнительный объем работы по организации воспитательно-образовательного процесса с детьми и родителями (ПДТТ, правовое воспитание и т.д.)	15% Ершова	Организация деятельности, оформление текущей документации
	Результативность труда, характеризующуюся превышением установленных показателей	20%	Качество выполненных работ
	За оформление помещений и территории детского сада	25% Кундюкова	Качество выполненных работ
	Своевременное и качественное ведение банка оплаты родителей за детский сад, разрешение конфликтных ситуаций	5% Касьяненко	Качество выполненных работ

	Ведение работы по анти коррупции	5% Дунаева	Своевременность, правильность и полнота оформления документов.
	Ведение работы уполномоченного от коллектива по охране труда	10% Дунаева	Качество выполненных работ
	Оформление стендов детского сада	10% Черноризова	Своевременность, правильность и полнота оформления.
	Ведение сайта Сетевой Город Образование	10% Касьяненко	Качество выполненных работ
	Выполнение работ в непредвиденных ситуациях	20% Дунаева	Качество выполненных работ
	Ведение кружковой работы	10%	Качество выполненных работ
Учебно-вспомогательному персоналу			
Помощник воспитателя	Обеспечение санитарно-гигиенических условий во всех помещениях ДОУ	35%	Качество выполненных работ
	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках территории, субботниках города, ремонте и пр.)	16%	Качество выполненных работ
	Увеличение объема работ при неблагоприятных погодных условиях	4%	Качество выполненных работ
Старшая младшая сестра	Ведение документации по организации дошкольного питания	5%	Своевременность, правильность и полнота оформления документов
	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках территории, субботниках города, ремонте и пр.)	10%	Качество выполненных работ
Младшему обслуживающему персоналу			
Дворник	Увеличение объема работ при неблагоприятных погодных условиях	10%	Качество выполненных работ

	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках территории, субботниках города, ремонте и пр.)	5%	Качество выполненных работ
стелянша	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях ДОУ	10%	Качество выполненных работ
падовщик	Осуществление контроля за качеством продуктов питания, сроками их реализации	10%	Качество выполненных работ
	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях ДОУ	10%	Качество выполненных работ
Повар	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях ДОУ	3%	Качество выполненных работ
	Обеспечение качественного питания (выполнение технологии приготовления блюд)	12%	Качество выполненных работ
Оператор льных машин	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях ДОУ	15%	Качество выполненных работ
	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках территории, субботниках города, ремонте и пр.)	8%	Качество выполненных работ
	Устранение и мелкий ремонт стиральных аппаратов.	12%	Качество выполненных работ
обный рабочий	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях ДОУ	20%	Качество выполненных работ
Рабочий по мплексному луживанию и монту зданий	Выполнение работ на территории учреждения, не входящих в круг должностных обязанностей (Выполнение сложных работ при аварийном положении в учреждении и территории детского сада и прочие)	15%	Качество выполненных работ
Сторож	Увеличение объема работ при неблагоприятных погодных условиях	10%	Качество выполненных работ

	Активное участие в общественных и социально значимых мероприятиях учреждения (уборках территории, субботниках города, ремонте и пр.)	10%	Качество выполненных работ
Уборщик служебных помещений	Увеличение объема работ при неблагоприятных погодных условиях	10%	Качество выполненных работ
	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях ДОУ	10%	Качество выполненных работ

Компенсационные выплаты за дополнительные обязанности устанавливаются педагогическим работникам приказом руководителя Учреждения на определенный период. Размер выплат устанавливается в процентном отношении к окладу с учетом компенсации за ОКПО, должностному окладу, ставке заработной платы с учётом выполняемого объёма работ.

Компенсационные выплаты за дополнительные обязанности устанавливаются прочему персоналу приказом руководителя Учреждения на определенный период. Размер выплат устанавливается в процентном отношении к окладу, должностному окладу, ставке заработной платы с учётом выполняемого объёма работ.

6. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

6.1. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливается коллективным договором, настоящим Положением с учетом мнения представительного органа работников МОУ Детский сад № 160.

6.2. В МОУ Детском саду № 160 устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

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

Выплаты стимулирующего характера осуществляются по решению заведующего в пределах имеющихся средств на оплату труда работников.

6.3. В целях стимулирования работников МОУ Детский сад № 160, финансируемых за счет собственных доходов бюджета Волгограда (за исключением субвенции, предоставляемой из бюджета Волгоградской области), к достижению высоких результатов труда и поощрения за качественно выполняемую работу предусматриваются средства в размере 30% фонда оплаты труда МОУ Детский сад № 160.

6.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся работникам ежемесячно до 150 % от оклада, должностного оклада, от ставки заработной платы за:

- интенсивность и напряженность работы;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных и муниципальных целевых программ;

- за высокие результаты работы;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- результативность труда, характеризующуюся достижением (превышением) установленных показателей (норм);
- внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс;
- оперативное выполнение непредвиденных и дополнительных задач;

Выплаты устанавливаются приказом заведующего МОУ Детский сад № 160 на период с 01 сентября по 31 августа, с указанием оснований, критериев, позволяющих оценить результативность выполненной работы. Размер выплаты устанавливается приказом заведующего МОУ Детский сад № 160, как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, должностному окладу, ставке заработной платы. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы максимальным размером не ограничиваются.

6.5. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются приказом заведующего МОУ Детский сад № 160 на период с 01 сентября по 31 августа (сроком на 1 год) работнику МОУ Детский сад № 160 в соответствии с настоящим Положением.

К выплатам за качество выполняемых работ относятся:

6.5.1. Надбавки за наличие ученых степеней, выплачиваемые педагогическим работникам МОУ Детский сад № 160, имеющим ученую степень по преподаваемому профилю, руководителям и их заместителям:

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

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

6.5.2. Надбавки за качество, которые устанавливаются работнику МОУ Детский сад № 160 приказом заведующего Учреждения и в пределах имеющихся средств на оплату труда работников Учреждения.

- Стимулирующие выплаты за интенсивность, высокие результаты работы и качество выполняемых работ устанавливаются:

Наименование должности	Перечень работ	%	Индикаторы измерения
Учебно-вспомогательному персоналу			
Помощник воспитателя	Помощь воспитателю в организации воспитательно-образовательного процесса	20%	Качество выполненных работ
Старшая медицинская сестра	Проведение профилактических мероприятий (прививки, организация и контроль за проведением закаливания)	15%	Качество выполненных работ
	Организация качественного питания воспитанников	20%	Качество выполненных работ
Заведующий хозяйством	Особый режим работы (обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения)	50%	Качество выполненных работ
	Высокое качество подготовки и проведение ремонтных работ,	30%	Качество выполненных работ

	содержание складских помещений в надлежащем виде		
	Своевременность и качество оформления документов	10%	Своевременность, правильность и полнота оформления документов
	Оперативное выполнение непредвиденных и дополнительных задач	10%	Качество выполненных работ
Инженер	Выполнение работ в непредвиденных ситуациях	10%	Качество выполненных работ
Младшему обслуживающему персоналу			
Дворник	Своевременная уборка игровых площадок, тротуаров и площадей, прилегающих к учреждению	30%	Качество выполненных работ
	Содержание газонов, цветников в надлежащем состоянии, фигурная стрижка живых изгородей	20%	Качество выполненных работ
	Оперативное выполнение непредвиденных и дополнительных задач	10%	Качество выполненных работ
Кладовщик	Отсутствие замечаний по приему, хранению и отпуску продуктов питания	30%	Качество выполненных работ
	Своевременное и достоверное введение документации и отчетности, оформление заявок на продукты питания	20%	Качество выполненных работ
	Мытье и размораживание холодильного оборудования	10%	Качество выполненных работ
Повар	Обеспечение качественного питания (выполнение технологии приготовления блюд)	40%	Качество выполненных работ
	Ответственность за сохранение материального имущества	20%	Качество выполненных работ
Оператор стиральных машин, кастелянша	Содержание белья в порядке, своевременная замена белья, спецодежды, глажка костюмов	10%	Качество выполненных работ
	Соблюдение норм стиральных материалов	20%	Качество выполненных работ
	Отсутствие замечаний со стороны администрации, жалоб сотрудников, напряженность в работе	10%	Качество выполненных работ

	Соблюдение правил ОТ и ТБ, ПБ	10%	Качество выполненных работ
Подсобный рабочий	Отсутствие замечаний со стороны администрации, жалоб сотрудников, напряженность в работе.	30 %	Качество выполненных работ
	Выполнение работ в Учреждении, не предусмотренных должностными обязанностями, в случае производственной необходимости: ремонт различной сложности.	40%	Качество выполненных работ
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий,	Качественный ремонт мебели, игрового оборудования, сооружений, ограждения на территории учреждения	30%	Качество выполненных работ
	Своевременное выполнение заявок, устранение неполадок, отсутствие жалоб на выполненную работу.	20%	Качество выполненных работ
	Особый режим работы во время отопительного сезона	40%	Качество выполненных работ
	Оперативное выполнение непредвиденных и дополнительных задач	10%	Качество выполненных работ
Сторож	Своевременное реагирование на возникающие ЧС	20%	Качество выполненных работ
	Содержание помещения и территории в надлежащем состоянии	20%	Качество выполненных работ
	оперативное выполнение непредвиденных и дополнительных задач	20%	Качество выполненных работ
Уборщик служебных помещений	Образцовое содержание помещений	20%	Качество выполненных работ
	Качественное проведение генеральных уборок	20%	Качество выполненных работ
	Оперативное выполнение непредвиденных и дополнительных задач	20%	Качество выполненных работ

6.6. Работникам МОУ Детский сад № 160 устанавливаются ежемесячно следующие выплаты за стаж:

- надбавка за педагогический стаж, устанавливаемая педагогическим работникам;
- надбавка за стаж, устанавливаемая прочим работникам образовательных учреждений.

Надбавки за педагогический стаж устанавливаются педагогическим работникам в следующих размерах:

- при стаже работы от 2 лет до 5 лет - 5% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- при стаже работы от 5 лет до 10 лет – 10% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- при стаже работы от 10 лет до 20 лет – 15% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- при стаже работы свыше 20 лет – 20% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

Надбавки за стаж устанавливаются прочим работникам в следующих размерах:

- при трудовом стаже в государственных и муниципальных учреждениях от 2 лет до 5 лет – 5% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- при трудовом стаже в государственных и муниципальных учреждениях от 5 лет до 10 лет - 10% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- при трудовом стаже в государственных и муниципальных учреждениях от 10 лет до 20 лет – 15% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- при трудовом стаже в государственных и муниципальных учреждениях свыше 20 лет – 20% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

6.7. Премияльные выплаты по итогам работы за год осуществляются при премировании из фонда экономии МОУ Детский сад № 160 и при распределении которых учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с уставной деятельностью МОУ Детский сад № 160;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- участие в инновационной деятельности МОУ Детский сад № 160;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью МОУ Детский сад № 160.

В рамках премиальных выплат по итогам работы за год производятся премиальные выплаты за выполнение особо важных и ответственных работ, которые выплачиваются работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ в пределах фонда из средств экономии. Особо важными и ответственными работами считаются работы, проводимые при подготовке объектов к учебному году, устранении последствий аварий, подготовке и проведении международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей. Размер премий устанавливается в процентном отношении до 100% к окладу, должностному окладу, ставке заработной платы.

Премирование работников МОУ Детский сад № 160 осуществляется по решению заведующего в пределах предусмотренных бюджетных средств на оплату труда, а также за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников.

7. ПОРЯДОК НАЧИСЛЕНИЯ И ВЫПЛАТЫ НАДБАВКИ МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТАМ

7.1 К категории молодых специалистов относятся лица в возрасте до 30 лет, получившие педагогическое образование и заключившие трудовой договор с МОУ Детский сад № 160 в течение 1 года со дня выдачи документа о получении высшего профессионального или специально профессионального образования.

7.2. Надбавка молодым специалистам устанавливается по основному месту работы на период (срок) три года со дня заключения трудового договора в размере согласно приложения. №6.

7.3. Надбавка молодым специалистам устанавливается приказом заведующего и выплачивается по основному месту работы ежемесячно за фактически отработанное время.

8. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ

8.1. Работникам МОУ Детский сад № 160 выплачивается материальная помощь в размере одного оклада в случаях:

- юбилейной даты работника (50,55,60,65 лет);
- регистрации брака работника;
- рождения ребенка у работника;
- смерти близких родственников работника (отец, мать, сын, дочь, жена, муж);
- в случае смерти работника (материальная помощь выплачивается близким родственникам).

Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления работника и предоставлении подтверждающих документов в соответствии приказом заведующего с учетом мнения профсоюзного комитета в пределах средств фонда оплаты труда.

8.2. Материальная помощь заведующему выплачивается в пределах фонда оплаты труда МОУ Детский сад № 160 на основании приказа (распоряжения) Работодателя.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Настоящее Положение об оплате труда работников вводится в действие с 01.09.2016 года.

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

Положение разработал
заведующий МОУ Детский сад № 160



Ю.А. Лагутина

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
муниципального дошкольного
образовательного учреждения «Детский
сад № 160 Советского района Волгограда»
от 31.08.2016 года

**Должностные оклады, ставки заработной платы с учетом повышающего
коэффициента (руб.)
МОУ «Детский сад № 160 Советского района Волгограда»**

№	Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Размер оклада, должностного оклада, ставки заработной платы (руб.)
1	2	3
1.	ПКГ должностей педагогических работников:	
1.1	1 квалификационный уровень: музыкальный руководитель, инструктор по физкультуре	10856
1.2	3 квалификационный уровень: воспитатель, методист	11230
1.3	4 квалификационный уровень: учитель-логопед, старший воспитатель	11605

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников
муниципального дошкольного
образовательного учреждения «Детский
сад № 160 Советского района Волгограда»
от 31.08.2016 года

**Должностные оклады, ставки заработной платы с учетом повышающего
коэффициента (руб.)
МОУ «Детский сад № 160 Советского района Волгограда»**

№	Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Размер оклада, должностного оклада, ставки заработной платы (руб.)
1	2	3
1.	ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня:	
1.1	1 квалификационный уровень: помощник воспитателя	4355
2.	ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
2.1	1 квалификационный уровень: младший воспитатель	4433
3.	ПКГ должностей педагогических работников:	
3.1	1 квалификационный уровень: музыкальный руководитель, инструктор по физкультуре	10856
3.2	3 квалификационный уровень: воспитатель, методист, педагог-психолог	11230
3.3	4 квалификационный уровень: учитель-логопед, старший воспитатель	11605

Приложение № 3

к Положению об оплате труда работников
муниципального дошкольного
образовательного учреждения «Детский
сад № 160 Советского района Волгограда»
от 31.08.2016 года

**Должностные оклады, ставки заработной платы с учетом повышающего
коэффициента (руб.)
МОУ «Детский сад № 160 Советского района Волгограда»**

№	Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Размер оклада, должностного оклада, ставки заработной платы (руб.)
1.	2	3
1.	ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	
1.1.	1 квалификационный уровень: делопроизводитель	4003
2.	ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
2.1.	2 квалификационный уровень: заведующий хозяйством	5004
3.	ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
3.1.	1 квалификационный уровень: инженер-электрик	5862

Приложение № 4

к Положению об оплате труда работников
муниципального дошкольного
образовательного учреждения «Детский
сад № 160 Советского района Волгограда»
от 31.08.2016 года

Должностные оклады, ставки заработной платы с учетом повышающего коэффициента (руб.)

МОУ «Детский сад № 160 Советского района Волгограда»

1.	ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	Размер оклада, должностного оклада, ставки заработной платы (руб.)
1.1.	1 квалификационный уровень: подсобный рабочий, оператор стиральных машин, кастелянша, рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию здания, сторож, дворник, кладовщик, рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию здания сезонный, уборщик служебных помещений	4003
2.	ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
2.1	1 квалификационный уровень: повар	4433

Приложение №5

к Положению об оплате труда работников
муниципального дошкольного
образовательного учреждения «Детский
сад № 160 Советского района Волгограда»
от 31.08.2016 года

**Должностные оклады, ставки заработной платы с учетом повышающего
коэффициента (руб.)
МОУ «Детский сад № 160 Советского района Волгограда»**

№ п/п	Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских работников	Должностные оклады, ставки заработной платы с учетом повышающего коэффициента (руб.)
1	Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
1.1	5 квалификационный уровень: старшая медицинская сестра	7184

Приложение № 6

к Положению об оплате труда работников
муниципального дошкольного
образовательного учреждения «Детский
сад № 160 Советского района Волгограда»
от 31.08.2016 года

**Размер надбавки педагогическим работникам, отнесенным к категории молодых специалистов
МДОУ «Детский сад № 160 Советского района Волгограда»**

№	Профессиональная квалификационная группа / квалификационный уровень	Размер ежемесячной надбавки (имеющих диплом с отличием) (руб.)			Размер ежемесячной надбавки (руб.)		
		1 год	2 год	3 год	1 год	2 год	3 год
1	2	3			4		
1	ПКГ педагогических работников						
1.1.	1 квалификационный уровень: Инструктор по ФЗО; Музыкальный руководитель.	5478	4382	3287	4382	3287	2191
1.2.	2 квалификационный уровень: Специальный педагог.	5540	4432	3324	4432	3324	2216
1.3.	3 квалификационный уровень: Воспитатель; Педагог-психолог.	5665	4532	3399	4532	3399	2266
1.4.	4 квалификационный уровень: Старший воспитатель; Учитель-логопед.	5853	4682	3512	4682	3512	2341

Прошнуровано, пронумеровано
66 / *мисс Пудель* / *мисс Р. М. М. М.*
Детский сад
Заведующий МОУ д/с № 160
Ю.А. Лагутина

