

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

НА 2017 – 2020 г.г.

государственного казенного дошкольного образовательного учреждения

«Детского сада №1 «Радуга»

(ГКДОУ Детский сад №1 «Радуга»)

г. НОВОПАВЛОВСК

От работников:
Представитель ТК
ГКДОУ «Д/с №1 «Радуга»
Бугайцова Т.П. *Т.П. Бугайцова*
09 ноября 2017 г.

От работодателя:
Заведующая ГКДОУ
«Д/с №1 «Радуга»
Бабкина Н.Н. *Н.Н. Бабкина*
09 ноября 2017 г.



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
В органе по труду _____
(указать наименование органа)

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 20 _____ г.

2017 г.

1

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
УТ СЗН АКМР
849 2017.11.11
№ 60-15-11
Михайлов 2017

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий договор заключен между ГКДОУ «Д/с №1 «Радуга», именуемый в дальнейшем «Работодатель», в лице заведующей Бабкиной Надежды Николаевны, с одной стороны и работниками, интересы которых представляет представитель Трудового коллектива (далее – представитель ТК) Бугайцова Татьяна Петровна с другой стороны.

Работодатель обязуется обеспечить безопасные условия труда, его оплату и социальные гарантии работников.

Представители трудового коллектива обязуются в период действия настоящего договора способствовать урегулированию конфликтов, возникающих из-за требований работников по вопросам, входящим за рамки согласованных норм. Срок действия настоящего договора 3 года с момента подписания.

В процессе трудовой деятельности в коллективе действуют согласованные сторонами договора нормы, правила и гарантии.

К коллективному договору прилагаются:

1. Правила ВТР.
2. Положение о системе оплаты труда работников ГКДОУ «Д/с №1 «Радуга».
3. Положение о премировании и стимулировании сотрудников государственного казенного дошкольного образовательного учреждения «Детского сада №1 «Радуга»
4. Списки предоставляемых дней отпуска по должностям.
5. Нормы выдачи смывающих средств ГКДОУ «Д/с №1 «Радуга».
6. Список должностей на получение средств индивидуальной защиты.

РАЗДЕЛ 1.

1. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН.

1.1. Правом Работодателя является управление и контроль за деятельностью д/сада, включая определение методов организации труда и управление, прием на работу, увольнение, перевод, организация повышения квалификации.

1.2. Работодатель информирует трудовой коллектив по следующим вопросам:

- задачи организационно-хозяйственной деятельности д/сада на год ;
- годовые планы и их реализация;
- предполагаемые изменения в вопросах занятости, оплаты и условий труда за 2 месяца;
- сокращение численности, ликвидация структурных подразделений – за 3 месяца.

1.3. Работодатель:

- обеспечивает нормальные условия для выполнения работниками трудовых обязанностей, норм рабочего времени;

1.4. Работники обязуются работать добросовестно, соблюдать круг предусмотренных для каждого из них должностных обязанностей, своевременно, точно и качественно выполнять распоряжения работодателя, использовать все рабочее время для производственного труда, принимать меры к немедленному устранению причин и условий, мешающих нормальной работе, участвовать во всех мероприятиях, проводимых в детском саду.

РАЗДЕЛ 2.

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.

2.1. Прием на работу осуществляется путем заключения с работником трудового договора. В договоре указывается его срок, трудовая функция, режим работы, оплата труда, обязанности и права и другие условия, определенные статьей 57 ТК РФ.

2.2. Работодателем и работником могут быть определены дополнительные условия заключения трудового договора.

2.3. Трудовой договор или отдельные его положения могут быть отменены, изменены или дополнены только по согласованию его сторон, если иное не предусмотрено законодательством о труде.

2.4. Условия трудового договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим законодательством, коллективным договором.

2.5. При приеме на работу может устанавливаться испытательный срок до 3-х месяцев (ст. 70 ТК РФ).

2.6. При неисполнении работником обязанностей, возложенных на него трудовым договором или ПВТР, работодатель вправе применить к нему, в соответствии со ст. 192 ТК РФ следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание
- выговор
- увольнение.

РАЗДЕЛ 3. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

3.1. Работодатель принимает меры по предотвращению массовых увольнений работников.

3.2. Увольнение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет (одиноких матерей при наличии у них ребенка в возрасте до 14 лет или ребенка – инвалида до 18 лет), по инициативе работодателя не допускается.

3.3. Работодатель:

- обеспечивает выполнение законодательства о труде;
- предупреждает под расписку работников о предстоящем сокращении не менее, чем за 2 месяца;
- при сокращении численности или штата, кроме случаев предусмотренных ст.179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе имеют работники с более высокой квалификацией работники, подлежащие уходу на пенсию в течение 2-х лет;
- при равной квалификации предпочтение отдается семейным, одиноким, при наличии 2-х и более иждивенцев;
- работникам, имеющим непрерывный стаж работы в детском саду более 10 лет;
- работникам, повышающим свою квалификацию без отрыва от производства в высших учебных заведениях.

При сокращении численности или штата работников работодатель:

- предлагает все имеющиеся вакансии;
- представляет не менее, чем за 3 месяца в службу занятости информацию о предстоящем высвобождении каждого конкретного работника с указанием его профессии, специальности, квалификации и размера оплаты труда;
- предоставляет возможность поиска другой работы в рабочее время не менее 2-х дней в неделю с сохранением средней зарплаты на период до 2-х месяцев;

РАЗДЕЛ 4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Работодатель обязуется:

4.1. Производить выплату заработной платы ежемесячно 2 раза в месяц.(7 и 21 числа каждого месяца, пропорционально отработанному времени), выдавать работникам расчетные листки.

4.2. Каждому вновь принятому работнику разъяснить условия оплаты труда, условия стимулирования за качество труда, возможность повышения квалификации.

4.3. Устанавливать оплату труда работникам учреждения, доплаты, премии и надбавки в соответствии со штатным расписанием, «Положением о системе оплаты труда работников ГКДОУ «Д/с №1 «Радуга», «Положением о премировании и стимулировании сотрудников ГКДОУ «Д/с №1 «Радуга».

4.4. Заработная плата состоит из должностных окладов, ставок заработной платы, выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера и иных выплат.

4.5. Проводить индексацию заработной платы в соответствии с законодательством Российской Федерации. Перечислять заработную плату по желанию и заявлению работника на счет в банке

4.6. Производить разовые материальные поощрения работников, а также оказывать материальную помощь, в пределах фонда оплаты труда.

РАЗДЕЛ 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА, ОТПУСКА.

5.1. Продолжительность рабочего времени:

- воспитатели - 25 часов в неделю,
- музыкальный руководитель - 24 часов в неделю
- учитель-логопед - 20 часов в неделю
- учитель-дефектолог - 20 часов в неделю
- педагог психолог - 36 часов в неделю (18 ч. Работа с детьми)
- старший воспитатель - 30 часов в неделю
- инструктор по физкультуре - 30 часов в неделю
- старшая медицинская сестра - 39 часов в неделю
- педагог дополнительного образования - 18 часов в неделю
- медицинская сестра массажа - 39 часов в неделю
- медсестра ЛФК - 39 часов в неделю
- врач - 13 часов в неделю
- остальные работники - 40 часов в неделю

-ненормированный рабочий день установить – заведующей детского сада, главному бухгалтеру, завхозу.

5.2. Режим работы установлен Правилами внутреннего трудового распорядка ГКДОУ «Д\с № 1 «Радуга». (Приложение 1)

5.3. Работник, появившийся на работе в нетрезвом состоянии к работе не допускается, данный день считается прогулом, если доказана вина работника.

5.4. Работодатель в случаях предусмотренных ст. 74 ТК РФ может устанавливать отдельным работникам режим на условиях неполного рабочего времени, предупредив его за 2 месяца.

5.5. Применение сверхурочных работ допускается только с предварительного согласия работника в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с оплатой согласно ТК РФ.

5.6. Общими днями отдыха являются суббота и воскресенье, для работников, работающих по сменам, согласно графику.

5.7. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается работодателем. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее 15 декабря текущего года. Отпуск может быть перенесен либо разделен по взаимному согласию сторон.

5.8. Дополнительные отпуска предоставляются:

-за ненормированный рабочий день (3 календарных дня)

-за работу с вредными условиями труда:

машинист по ремонту и стирке белья -7 календарных дней;

повар -7 календарных дней;

медицинские работники – 12 календарных дней.

5.9. Отдельные категории работников имеют право на отпуск в удобное для них время:

-женщины, имеющие детей до 12 лет,

-лица, обучающиеся без отрыва от производства в высших учебных заведениях, имеющих государственную аккредитацию,

-опекуны (попечители) несовершеннолетних детей.

5.10. Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска для педагогических работников 56 календарных дней. Для прочих категорий работников установлен ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Отзыв из отпуска допускается только в исключительном случае, с согласия самого работника по согласованию с работодателем. Не допускается отзыв в случаях предусмотренных ст. 125 ТК РФ.

5.11. По согласованию с работодателем работнику может быть предоставлен кратковременный отпуск без сохранения заработной платы.

5.12. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней по желанию работника и при наличии в ФОТ средств может быть заменена денежной компенсацией. Не допускается замена отпуска денежной компенсацией в случаях предусмотренных ст. 126 ТК РФ.

РАЗДЕЛ 6. ОХРАНА ТРУДА.

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права ежегодно заключать соглашение по охране труда (Приложение №7) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

6.1.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, средства в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

6.1.3. Провести в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда.

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

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда.

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

6.1.6. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (Приложение №5).

6.1.7. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя.

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

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

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

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

6.1.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) с представителем трудового коллектива.

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

6.1.14. Осуществлять совместно с уполномоченным по охране труда контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

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

6.1.16. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.2. Работник в области охраны труда обязан:

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

6.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

6.2.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

6.2.5. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.3. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспеченности необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

РАЗДЕЛ 7.

СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ, ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ.

7.1. Работодатель своевременно перечисляет страховые взносы в размере, определенном законодательством, в фонд соц. страхования, пенсионный фонд и на обязательное мед. страхование.

7.2. Работодатель предусматривает следующие виды социальной помощи: - предоставление оплачиваемого дня отдыха в День знаний (1 сентября) матерям школьников 1 классов;

- предоставление оплачиваемых отпусков в случаях:

а) рождения ребенка – 1 день (отцу)

б) собственной свадьбы – 3 дня;

в) свадьбы детей - 3 дня;

г) смерть супругов, близких родственников – 3 дня.

7.3. Выплаты устанавливаются в пределах общего фонда заработной платы.

РАЗДЕЛ 8.

КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТИ СТОРОН.

8.1. Стороны договорились, что:

8.1.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

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

8.1.3. Осуществляют контроль по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников два раза в год (до 20 апреля, до 20 октября).

8.2. Стороны рассматривают все возникшие в период действия договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

8.3. Стороны соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных споров, используют все возможности для установления причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

8.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

8.5. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания.

8.6. Переговоры по заключению коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

РАЗДЕЛ 9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

9.1. Коллективный договор подписывается сторонами и регистрируется в соответствующем органе по труду.

9.2. В течение 3-х месяцев до окончания срока действия прежнего коллективного договора любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового коллективного договора.

9.3. Стороны, подписавшие коллективный договор, 2 раза в год, отчитываются на общем собрании трудового коллектива об исполнении коллективного договора.

9.4. Для подготовки изменений, дополнений или проекта нового коллективного договора работодатель и представители трудового коллектива договариваются создать совместную комиссию, которая рассматривает споры, выявляет социально – профессиональные интересы работников, готовит предложения для внесения дополнений и изменений в коллективный договор.

РАЗДЕЛ 10. ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

10.1. Приложения к Коллективному договору являются составной его частью

10.2. К договору прилагаются:

- Правила внутреннего трудового распорядка работников ГКДОУ «Д/С № 1 «Радуга»;
- Положение о системе оплаты труда работников ГКДОУ «Д/С № 1 «Радуга»
- Положение о премировании и стимулировании сотрудников государственного казенного дошкольного образовательного учреждения «Детского сада №1 «Радуга»
- Список предоставляемых дней отпуска по должностям.
- Перечень смывающих и обеззараживающих средств, номы их выдачи на 1 месяц государственного казенного дошкольного образовательного учреждения «Детского сада №1 «Радуга».
- Нормы выдачи средств индивидуальной защиты работникам государственного казенного дошкольного образовательного учреждения «Детского сада №1 «Радуга».
- План мероприятий по улучшению условий труда государственного казенного дошкольного образовательного учреждения «Детского сада №1 «Радуга».

Приложение № 1 к коллективному
Договору ГКДОУ «Д/сада №1 «Радуга»

**ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
ГКДОУ «Д\с № 1 «РАДУГА»**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1 Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны и приняты в соответствии с требованиями 180-190 Трудового кодекса Российской Федерации и Уставом дошкольного образовательного учреждения.

1.2. Настоящие Правила утверждены заведующей детским садом с учетом мнения представителя трудового коллектива.

1.3. Настоящие Правила являются приложением к коллективному договору.

1.4. Настоящие Правила утверждаются с целью способствовать дальнейшему укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени и создания условий для эффективной работы коллектива.

1.5. Под дисциплиной труда в настоящих Правилах понимается: обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом, иными законами, Коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными актами организации.

1.6. Настоящие правила вывешиваются в дошкольном учреждении на видном месте.

1.7. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить с настоящими Правилами работника под роспись.

2. ПОРЯДОК ПРИЕМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Трудовые отношения в дошкольном образовательном учреждении регулируются Трудовым кодексом РФ, Федеральным «Законом об образовании», Уставом дошкольного образовательного учреждения.

2.2. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора с дошкольным образовательным учреждением. При приеме на работу работника работодатель заключает с ним трудовой договор или эффективный контракт, на основании которого в течение 3-х дней издает приказ о приеме на работу и знакомит с ним работника под роспись.

2.3. Срочный трудовой договор может быть заключен только в соответствии с требованиями статей 57, 58, 59, 77, 79, 127, 261, 275 Трудового кодекса РФ.

2.4. При заключении трудового договора работодатель требует следующие документы:

трудовую книжку;

документ об образовании, повышении квалификации;

копия аттестационного листа или приказа, удостоверения;

страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

идентификационный номер налогоплательщика;

медицинское заключение об отсутствии противопоказаний для работы в Учреждении;

медицинскую книжку установленного образца;

справку об отсутствии судимости за преступления против жизни и здоровья, свободы и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления) половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности; имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления.

2.5. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника со следующими документами:

- Коллективным договором и всеми документами, связанными с ним;

- Уставом дошкольного образовательного учреждения;

- Правилами внутреннего трудового распорядка;

- Должностной инструкцией;

- Приказом по охране труда и соблюдению правил техники безопасности;

2.6. Работодатель может установить испытательный срок не более трех месяцев, в том числе для работников пищеблока может быть установлен испытательный срок 1(2) месяца. Условия

трудового договора не могут ухудшать положения работника по сравнению с действующим законодательством и Коллективным договором, принятым в образовательном учреждении.

2.8. Работодатель не в праве требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором. Изменения условий трудового договора могут быть осуществлены только в соответствии с действующим законодательством.

2.9. На каждого работника дошкольного образовательного учреждения оформляется трудовая книжка в соответствии с требованиями Инструкции о порядке ведения трудовых книжек.

2.10. На каждого работника ведется личное дело, после увольнения работника личное дело хранится в образовательном учреждении.

2.11. Трудовая книжка и личное дело руководителя ведутся и хранятся у учредителя.

2.12. Перевод работника на другую работу, не оговоренную трудовым договором, осуществляется только с письменного согласия работника за исключением случаев временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости сроком до одного месяца в календарном году.

2.13. Работодатель обязан отстранить от работы работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного наркотического или токсического опьянения;

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

- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный и периодический медицинский осмотр;

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работы, обусловленной трудовым договором;

- по требованию органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

2.14. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным действующим законодательством.

2.15. При проведении процедуры сокращения численности или штата работников, преимущественным правом оставления на работе дополнительно к установленным действующим законодательством, пользуются, имеющие квалификационные категории по итогам аттестации, звание «Заслуженный работник дошкольного образовательного учреждения», имеющие звание «Ветеран дошкольного образовательного учреждения».

2.16. Увольнение работников образовательного учреждения в связи с сокращением численности или штата дошкольного образовательного учреждения допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу. Освобождение педагогических работников в связи с сокращением объема педагогической работы может производиться, как правило, только по окончании учебного года.

3. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

3.1. Работодатель имеет исключительное право на управление образовательным процессом. Заведующая дошкольного образовательного учреждения является единоличным исполнительным органом.

3.2. Работодатель имеет право на прием на работу работников дошкольного образовательного учреждения, установление дополнительных льгот, гарантий работникам, установление общих правил и требований по режиму работы, установление должностных требований.

3.3. Работодатель имеет право устанавливать систему оплаты труда, стимулирующих и иных выплат в соответствии с действующим законодательством.

3.4. Работодатель имеет право налагать дисциплинарные взыскания в соответствии с действующим законодательством и применять меры морального и материального поощрения в соответствии с действующим в дошкольном образовательном учреждении положением.

3.5. Работодатель обязан создавать необходимые условия для работников и воспитанников дошкольного образовательного учреждения, применять необходимые меры к улучшению положения работников и воспитанников дошкольного образовательного учреждения.

3.6. Работодатель обязан согласовывать с трудовым коллективом дошкольного образовательного учреждения предусмотренные действующим законодательством вопросы, связанные с трудовыми отношениями.

3.7. Работодатель по предложению представителей трудового коллектива участвует в разработке проекта Коллективного договора, работодатель утверждает коллективный договор в установленные действующим законодательством сроки.

3.8. Работодатель обязан информировать трудовой коллектив:

- о перспективах развития дошкольного образовательного учреждения;
- об изменениях структуры, штатах дошкольного образовательного учреждения;
- о бюджете дошкольного образовательного учреждения, о расходовании внебюджетных средств.

3.9. Работодатель имеет право (дополнить в соответствии с текстом Устава, особенно обратить внимание на право посещение занятий, осуществление контроля за образовательным процессом).

4. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

4.1. Работник имеет право:

- на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ;
- требовать предоставления работы, обусловленной трудовым договором;
- на рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственным стандартам организации и безопасности труда и Коллективным договором;
- на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый сокращенным рабочим временем, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочие праздничные дни, ежегодный основной оплачиваемый отпуск;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом, Уставом и Коллективным договором дошкольного образовательного учреждения формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективных договоров, соглашений;
- защиту своих прав, свобод и законных интересов всеми незапрещенными законами способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном законодательством;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением их трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном законодательством;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.2. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка дошкольного образовательного учреждения;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

- незамедлительно сообщить работодателю, либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

5.1. В ГКДОУ «Д\с №1 «Радуга» устанавливается пятидневная рабочая неделя (для отдельных категорий - сторожа работают по графику).

Продолжительность рабочей недели:

- воспитатели - 25 часов в неделю,
- музыкальный руководитель - 24 часа в неделю
- учитель-логопед - 20 часов в неделю
- учитель-дефектолог - 20 часов в неделю
- педагог психолог - 36 часов в неделю
- старший воспитатель - 30 часов в неделю
- инструктор по физкультуре - 30 часов в неделю
- старшая медицинская сестра - 39 часов в неделю
- медицинская сестра массажа - 39 часов в неделю
- медсестра ЛФК - 39 часов в неделю
- врач - 13 часов в неделю
- остальные работники - 40 часов в неделю

- ненормированный рабочий день установлен – заведующей детского сада, главному бухгалтеру, завхозу.

Режим рабочего времени для работников пищеблока устанавливается по графику, утвержденному руководителем.

Режим рабочего времени для сторожей устанавливается согласно графику сменности. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

Когда по условиям работы не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, вводится суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды, но не более года) не превышала нормального числа рабочих часов. Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени.

Режим рабочего времени для административного и обслуживающего персонала устанавливается: с 8.00 до 17.00.

5.2. Для следующих категорий работников (заведующая, завхоз, главный бухгалтер) устанавливается ненормированный рабочий день.

5.3. Расписание занятий составляется работодателем исходя из педагогической целесообразности, с учетом наиболее благоприятного режима труда и отдыха учащихся и максимальной экономии времени педагогических работников.

5.4. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье. Для работающих по графику, выходные дни предоставляются в соответствии с графиком работы.

5.5. По желанию работника, с его письменного заявления он может за пределами основного рабочего времени работать по совместительству как внутри, так и за пределами ГКДОУ.

5.6. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение к работе в указанные дни осуществляется только с согласия работника и в соответствии с требованиями статьи 113 ТК РФ.

5.7. Педагогические работники привлекаются к дежурству в рабочее время в ГКДОУ.

График дежурств утверждается на месяц руководителем дошкольного образовательного учреждения по согласованию с представителем трудового коллектива. График доводится до сведения работников и вывешивается на видном месте.

5.8. К рабочему времени относятся следующие периоды:

- заседания педагогического совета
- общее собрание трудового коллектива,

-заседания методических комиссий

-родительские собрания, продолжительность которых составляет от 1 до 2,5 часов.

5.9. Работникам ГКДОУ предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск сроком 56 календарных дней. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утвержденным руководителем до 15 декабря текущего года.

5.10. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогов. В эти периоды педагогические работники привлекаются к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

5.11. Работникам ГКДОУ предоставляются дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии с требованиями статьи 128, ТК РФ.

5.12. Работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, а детей – инвалидов в возрасте до 18 лет, по их заявлению предоставляется дополнительный неоплачиваемый отпуск сроком до 14 дней.

5.13. Работникам ГКДОУ за счет экономии фонда оплаты труда предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска по семейным обстоятельствам в следующих случаях:

- а) рождение ребенка – 1 день (отцу)
- б) собственной свадьбы работника – 3 дня;
- в) свадьбы детей работника - 3 дня;
- г) смерть супругов, близких родственников – 3 дня.

5.14. Педагогические работники через 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года (статья 335 ТК РФ).

5.15. Учет рабочего времени организуется ГКДОУ в соответствии с требованиями действующего законодательства. В случае болезни работника, последний своевременно (в течение 3 дней) информирует работодателя и предоставляет больничный лист в первый день выхода на работу.

5.16. В период организации образовательного процесса запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов между ними;
- курить в помещении ГКДОУ;
- отвлекать педагогических и руководящих работников ГКДОУ в учебное время от их непосредственной работы, вызывать или снимать их с работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью;
- созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Оплата труда работников ГКДОУ осуществляется в соответствии с положением о системе оплаты труда работников ГКДОУ «Д/с №1 «Радуга».

6.2. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с установленным по ТКГ должностным окладом, ставкой, установленными компенсационными и стимулирующими выплатами, квалификационной категорией.

6.3. Оплата труда в ГКДОУ производится два раза в месяц по 7 и 21 числам каждого месяца через кассу учреждения или заработная плата по желанию работника может перечисляться на счет в Ставропольское отделение 5230 Юго-Западного банка ПАО Сбербанк России.

6.4. Оплата труда работников, привлекаемых к работе в выходные и праздничные дни, осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства.

6.5. Оплата труда работников, работающих по совместительству, осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

6.6. Оплата труда работникам, совмещающим должности, заменяющих временно отсутствующих работников, осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства, но не менее 50% должностного оклада.

6.7. В ГКДОУ устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с положением о системе оплаты труда работников ГКДОУ «Детского сада №1 «Радуга», положением о премировании и стимулировании сотрудников государственного казенного дошкольного образовательного учреждения «Детского сада №1 «Радуга»

6.8. Премирование работников ГКДОУ производится за счет экономии фонда заработной платы.

6.9. Работникам с условиями труда, отличающихся от нормальных условий труда, устанавливаются доплаты в соответствии с действующим законодательством.

7. МЕРЫ ПОощРЕНИЯ И ВЗЫСКАНИЯ

7.1. В ГКДОУ применяются меры морального и материального поощрения работников в соответствии с положением о системе оплаты труда работников ГКДОУ «Детского сада №1 «Радуга», положением о премировании и стимулировании сотрудников государственного казенного дошкольного образовательного учреждения «Детского сада №1 «Радуга»

7.2. В ГКДОУ существуют следующие меры поощрения:

- объявление благодарности,
- награждение Почетной грамотой,
- представление к награждению ведомственными и государственными наградами,
- доплата за звание «Ветеран дошкольного образовательного учреждения», звание «Заслуженный работник дошкольного образовательного учреждения»,
- премия за конкретный вклад,
- памятный подарок.

7.3. Поощрения за добросовестный труд осуществляет работодатель в соответствии с Положением о премировании и в отдельных случаях прямо предусмотренных законодательством поощрение за труд осуществляется работодателем по согласованию с ТК ГКДОУ.

7.4. Поощрение объявляется приказом по ГКДОУ, заносится в трудовую книжку работника.

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

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

7.6. Дисциплинарное взыскание на руководителя налагает учредитель.

7.7. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником ГКДОУ норм профессионального поведения или Устава данного ГКДОУ может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

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

7.9. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

7.10. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуск, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

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

7.12. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания

объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

7.13. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

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

7.15. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

8.1. Обеспечение детей работников ГКДОУ, нуждающихся в санаторно-курортном лечении, путевками за счет средств соцстраха.

9. ТЕХНИКА БЕЗОПАСНОСТИ И ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ САНИТАРИЯ

9.1. Каждый работник обязан соблюдать правила по технике безопасности и производственной санитарии, предусмотренные действующими законами и иными нормативными актами, а также выполнять предписания органов по надзору и контролю Федеральной инспекции труда при Министерстве труда и социального развития РФ (Рострудинспекции), предписания органов трудовой инспекции профсоюзов и представителей совместных комиссий по охране труда.

9.2. Руководитель ГКДОУ при обеспечении мер по охране труда должен руководствоваться разработанными инструкциями по ОТ. Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях (постановление министерства труда и социального развития от 24.10.2002 № 73)

9.3. Все работники, включая руководителя, обязаны проходить обучение, инструктаж, проверку знаний правил, норм и инструкций по охране труда и технике безопасности в порядке и сроки, которые установлены для определенных видов работ и профессий.

9.4. В целях предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний должны строго выполняться общие и специальные предписания по технике безопасности, охране жизни и здоровья детей, действующие для данного образовательного учреждения; их нарушение влечет за собой применение дисциплинарных мер взыскания, предусмотренных в главе 6 настоящих правил.

9.5. Служебные инструкции должны содержать предписания всякий раз, когда необходимо дополнить указанные выше общие предписания, применяемые во всех случаях.

9.6. Руководитель обязан пополнять предписания по технике безопасности, относящиеся к работе, выполняемой подчиненными лицами, контролировать реализацию таких предписаний.

9.7. Руководитель, виновный в нарушении законодательства и иных нормативных актов по охране труда, в невыполнении обязательств по коллективным договорам и соглашениям либо препятствующие деятельности органов Рострудинспекции, привлекаются к административной или уголовной ответственности в порядке, установленном законодательными актами РФ и ее субъектов.

Приложение № 2 к коллективному договору ГКДОУ «Д/сада №1 «Радуга»

**ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
ГКДОУ «Д/С №1 «РАДУГА»**

Общие положения

Настоящее положение по оплате труда работников ГКДОУ Д\с №1 «Радуга» разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Ставропольского края от 22.01.2013 № 14 «О внесении изменений в постановление Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 года № 128-п «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Ставропольского края», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2017 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Методическими рекомендациями министерства образования Ставропольского края от 06.02.2013г. № 07-37/933, в соответствии с приказом Министерства

образования Ставропольского края № 784-пр от 30августа 2013 года «Об оплате труда работников государственных бюджетных, казенных, автономных образовательных учреждений Ставропольского края» распоряжением Правительства Ставропольского края от 19 декабря 2012 г. № 548-рп «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования систем оплаты труда работников государственных учреждений Ставропольского края и муниципальных учреждений муниципальных образований Ставропольского края на 2013-2018 годы», приказом министерства образования и молодежной политики Ставропольского края от 27 августа 2014 года №858-пр и устанавливает условия оплаты труда работников государственного казенного дошкольного образовательного учреждения «Детского сада №1«Радуга» г.Новопавловска Ставропольского края, финансируемого за счет средств бюджета Ставропольского края (далее – детский сад).

1. Согласно условиям оплаты труда, определенным действующим трудовым законодательством и настоящим положением, заработную плату работников учреждения следует определять исходя из:

должностных окладов, ставок заработной платы;
выплат компенсационного характера;
выплат стимулирующего характера и иных выплат.

2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

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

в) государственных гарантий по оплате труда;

г) выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленных настоящим Положением;

д) мнения представительного органа работников детского сада в лице представителя Трудового коллектива.

3. Профессиональные квалификационные группы должностей служащих, должностные оклады и ставки заработной платы работников учреждений образования устанавливаются согласно разделу 1 настоящего положения.

4. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

5. В порядке исключения лица, не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, могут быть назначены на соответствующие должности, так же как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам учреждений образования согласно разделу 3 настоящего положения.

7. Выплаты стимулирующего характера и иные выплаты устанавливаются работникам учреждений образования согласно разделу 3 настоящего положения.

8. Порядок установления должностных окладов педагогическим работникам приведен в разделе 4 настоящего приложения.

9. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в учреждениях образования приведены в разделе 5 настоящего положения.

10. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам учреждений образования приведен в разделе 6 настоящего положения.

Раздел 1. Профессиональные квалификационные группы должностей и должностные оклады работников учреждений образования

1.1. Профессиональные квалификационные группы должностей и должностные оклады работников государственного казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 1 «Радуга»

1.1.1. Оплату труда заведующей детским садом регламентирует учредитель.

1.1.2. Должностной оклад главных бухгалтеров устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
			II	III	IV
1	2	4	5	6	
1.	Главный бухгалтер имеющий стаж работы в должности руководителя более 3 лет		15113		

Предельная кратность соотношения среднемесячной заработной платы главного бухгалтера к среднемесячной заработной плате работников равна 3,5.

1.1.4. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»:

№ п./п.	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
1.		помощник воспитателя	3885

1.1.5. Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель;	6837
2.	3 квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог;	7582
3.	4 квалификационный уровень	старший воспитатель; учитель-дефектолог; учитель-логопед	7900

1.1.6. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общепрофессиональные должности служащих:

Наименование должностей входящих	Должностной	Коэффициент	Должностной
----------------------------------	-------------	-------------	-------------

в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	оклад по ПКГ, рублей	повышения окладов за квалификационный уровень	оклад с учетом коэффициента повышения, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»			
1 квалификационный уровень			
Секретарь руководителя	3651	1,0	4964
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»			
№ п./п.	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
1.	2	Заведующая хозяйством	5063
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»			
1 квалификационный уровень			
Бухгалтер без категории	5649	1,00	5649
3 квалификационный уровень			
Бухгалтер, имеющий стаж в должности бухгалтера более 3 лет	5649	1,05	5931
Экономист	5931		5931
Юристконульт	5931		5931

1.1.7. Должностные оклады медицинских работников:

Наименование должности	Должностной оклад в зависимости от отнесения к квалификационному уровню (рублей)
Заведующий медпунктом	5196
Старшая медицинская сестра	5196
Медсестра по массажу	4785
Медсестра ЛФК	4785
Врач специалист (хирург-ортопед)	6180

1.1.8. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих:

№ п./п.	Разряд работ	Выполняемая работа	оклад (рублей)
1	2	3	4
1.	первый	Дворник, уборщик помещений, кладовщик	3594
2.	второй	Сторож Машинист по ремонту и стирке белья Кастелянша	3766
3.	четвертый	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	4964

		Подсобный рабочий	3594
4.	пятый	повар	5022

Раздел 2. Выплаты компенсационного характера

2.1. Доплата за работу во вредных и тяжелых условиях труда

2.1.1. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с установленными для различных видов работ с допустимыми условиями труда, предусмотренные статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе:

-12 процентов должностного оклада, ставки заработной платы за работу с вредными условиями труда установлены следующим категориям работников учреждения:

-медицинская сестра за работы с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением;

-машинист по стирке белья за стирку, сушку и глажение спецодежды;

-повар за работу у горячих плит, и других аппаратов для жарения и выпечки;

-помощник повара за работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы.

- врачу за работу с применением дезинфицирующих растворов.

- медсестре по массажу за работу с применением дезинфицирующих растворов.

- медсестре ЛФК за работу с применением дезинфицирующих растворов.

Доплата производится согласно отработанному времени

2.1.2. Оценка условий труда проводится в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ « О специальной оценки условий труда».

2.2. Доплаты за работу в условиях отклоняющихся от нормальных

1.	За работу в специальном (коррекционном) образовательном учреждении для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья: 1)воспитателям, старшему воспитателю, музыкальному руководителю, учителю – дефектологу, учителю – логопеду, педагогу- психологу, инструктору по физической культуре	20
	2) старшей медсестре, медсестре по массажу, врачу, медсестре ЛФК, заведующей медпунктом, помощнику воспитателя, заведующей хозяйством, главному бухгалтеру, бухгалтеру, повару, машинисту по стирке белья, уборщику служебных помещений, рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворнику, подсобному рабочему, кладовщику, секретарю руководителя, кастелянше, сторожу, юристконсульту, экономисту.	15
2.	Специалистам д/с, педагогическим работникам за работу в психолого-педагогических и медико-педагогических комиссиях.	5
3	Помощникам воспитателей за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения занятий с детьми оздоровительных мероприятий , привитие им санитарно-гигиенических навыков	30

2.2.1. Доплата за работу в ночное время сторожам установлена в размере 35% часовой ставки заработной платы за каждый час работы в период с 22-00 часов до 6-00 час.

2.2.2. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере: работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере двойной дневной или часовой ставки;

- работникам, получающим должностной оклад, - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

2.2.3. Оплата за сверхурочную работу.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы, чем в полуторном размере, за последующие часы – чем в двойном размере.

2.2.4. Работникам учреждения, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

При выполнении работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или другой должности производится доплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

Доплаты устанавливаются в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в рублях. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом объема дополнительной работы.

Фонд заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления доплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцировано в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Доплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также при ухудшении качества работы.

Доплата работникам производится в пределах планового фонда оплаты труда.

2.3. При отработки работником нормы рабочего времени и выполнении установленных норм труда (трудовых обязанностей) его заработная плата (с учетом всех доплат) должна быть не ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ) (согласно статьи 133 ТК РФ), заработная плата по другому трудовому договору (по совместительству) должна быть не ниже МРОТ, исчисленному пропорционально отработанному времени (ч.1 ст.285 ТК РФ).

Раздел 3. Выплаты стимулирующего характера.

Стимулирование работников производится в пределах планового фонда оплаты труда учреждения. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников.

3.1. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- а) за интенсивность и высокие результаты работы:
 - за интенсивность труда;
 - за высокие результаты работы;
 - за выполнение особо важных и ответственных работ;
- б) за качество выполняемых работ:
 - за наличие квалификационной категории
 - за наличие ведомственного почетного звания (нагрудного знака)
- в) за стаж непрерывной работы
- г) премиальные выплаты по итогам работы:
 - премия по итогам работы за месяц;

премия по итогам работы за квартал;

премия по итогам работы за полгода;

премия по итогам работы за год.

Единовременная премия в связи с особыми событиями

3.2.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

- денежные выплаты воспитателям образовательных учреждений, реализующим образовательную программу дошкольного образования в размере 1000 рублей;

- педагогическим работникам за руководство кружковой работы- 15%;

- работникам ответственным за организацию питания – до 50%;

- старшей медицинской сестре за выполнение работы по разработке меню - до 100%

3.3.

Выплаты за качество выполняемых работ:

- за наличие 2 квалификационной категории (до окончания срока ее действия у педагогических работников) или педагогическим работникам прошедшим аттестацию на соответствие занимаемой должности -5% от установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактической учебной нагрузки (педагогической работы);

- за наличие 1 квалификационной категории- до 15% от установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактической учебной нагрузки (педагогической работы);

- за наличие высшей квалификационной категории – до 20% от установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактической учебной нагрузки(педагогической работы);

-награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) - 15%

-выплаты за выполнение показателей качества образовательных услуг устанавливаются на основании «Перечня критериев и показателей для распределения поощрительных выплат работникам ГКДОУ «Детский сад № 1 "Радуга" в соответствии с положением «О премировании и стимулировании сотрудников государственного казенного дошкольного образовательного учреждения «Детского сада №1 «Радуга»

3.4.

Выплаты за стаж непрерывной работы:

Педагогическим работникам, старшей медицинской сестре:

при стаже работы от 1 до 5 лет -5%

при стаже работы от 5 до 10 лет -10%

при стаже работы свыше 10 лет -15%

Работникам рабочих профессий детского сада при наличии денежных средств может устанавливаться выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет – в процентах от оклада в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждении:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 5%

при выслуге лет от 5 лет до 10 – 10%

при выслуге лет свыше 10 лет – 15%

В стаж непрерывной работы включается:

-время работы по основному месту работы в данном учреждении;- время обучения с отрывом от работы в связи с направлением учреждением для дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;

-период временной нетрудоспособности;

-время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

3.5. Премияльные выплаты

Условия, порядок, размер премиальных выплат осуществляется в порядке установленном положением «О премировании и стимулировании сотрудников государственного казенного дошкольного образовательного учреждения «Детского сада №1 «Радуга» или Положением о системе оплаты труда работников ГКДОУ № 1 «Радуга».

3.6. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставкам) или в абсолютных размерах.

3.7. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно в пределах фонда оплаты труда.

3.8. Перечень должностей, относящихся к педагогическим работникам: старший воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, учитель-логопед, педагог-психолог, учитель -дефектолог, воспитатель.

Раздел 4. Порядок установления должностных окладов педагогическим работникам

4.1. Аттестация педагогических и руководящих работников образовательных учреждений осуществляется в соответствии с «Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», утвержденным приказом Министерства образования и науки российской Федерации от 07.04. 2014 года. № 276.

4.2. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров оплаты труда при установлении размеров ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

4.3. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от уровня образования или квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

4.4. Требования к уровню образования при установлении размеров оплаты труда работников определены в разделе «Требования к квалификации по разрядам оплаты» тарифно-квалификационных характеристик (требований) по должностям работников учреждений образования Российской Федерации.

4.5. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, – как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает.

Окончание 3-х полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление размеров должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

4.6. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, должностные оклады как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика; сурдопедагогика; олигофренопедагогика; логопедия; специальная психология; коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная); дефектология и другие аналогичные специальности;

окончившим специфаккультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

4.7. Изменение размеров должностных окладов производится

В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, право на его изменение возникает при:

получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной

нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из более высокого должностного оклада производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.9. Руководитель образовательного учреждения проверяет документы об образовании и устанавливает им должностные оклады (ставки заработной платы).

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников образовательных учреждений несет руководитель.

Раздел 5. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в образовательных учреждениях

5.1. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за должностной оклад либо продолжительность рабочего времени определены «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений». Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 (ред. от 29.06.2016).

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы) за должностной оклад для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную), воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

5.2. Должностные оклады педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы):

за 20 часов преподавательской (педагогической) работы в неделю – учителям-дефектологам; учителям-логопедам;

за 24 часа педагогической работы в неделю музыкальному руководителю;

за 25 часов педагогической работы в неделю – воспитателям специальных (коррекционных) образовательных учреждений (групп) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии, с нарушением опорно-двигательного аппарата (в том числе для детей, больных сколиозом),

за 30 часов педагогической работы в неделю – инструктору по физической культуре;

за 36 часов педагогической работы в неделю - старшему воспитателю, педагогу-психологу.

5.3. Продолжительность рабочего времени других работников, не перечисленных в пункте 5.2, составляет 40 часов в неделю.

5.4. В тех случаях, когда переработка рабочего времени воспитателями, помощниками воспитателей, осуществляется вследствие неявки сменяющего работника или родителей и выполняется за пределами рабочего времени, установленного графиками работы, оплата их труда производится как за сверхурочную работу в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Приложение № 3 к коллективному договору ГКДОУ «Д/сада №1 «Радуга»

П О Л О Ж Е Н И Е
О премировании и стимулировании сотрудников государственного казенного дошкольного образовательного учреждения «Детского сада №1 «Радуга»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

Настоящее положение разработано с целью повышения творческой активности работников и их стимулирование за конечные результаты производственной деятельности, внедрение новых методик в работе.

- Премией является единовременное денежное вознаграждение, выплачиваемое за особые достижения в области образования, управленческой деятельности, конкретные результаты работы, при наличии экономии по фонду оплаты труда в учреждении.

- Премии, доплаты и стимулирующие выплаты устанавливаются в течение года в пределах сметы расходов. При отсутствии средств премии и стимулирующие выплаты не производятся.

- Размеры премий и доплат, устанавливаются заведующей д/сада.

- Работодателем предоставлено право снимать доплаты полностью или частично за упущения в работе и ее низкое качество.

Положение принимается на общем собрании трудового коллектива, утверждается заведующей по согласованию с представителем ТК.

Настоящее Положение распространяется на всех работников учреждения.

1. ИСТОЧНИКИ ФОРМИРОВАНИЯ ПООЩРИТЕЛЬНОГО ФОНДА.

- Экономия фонда заработной платы.

- Доходы от финансово-хозяйственной деятельности.

- Целевые взносы государственных, частных, общественных, кооперативных и иных организаций, всех заинтересованных юридических, а также физических лиц.

-Иные источники поступлений, не противоречащие Уставу детского сада, действующему законодательству РФ.

2. ПОРЯДОК МАТЕРИАЛЬНОГО ПОощРЕНИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЯ.

Все виды материального поощрения и стимулирования выплачиваются сотрудникам д/с на основании приказа заведующей.

- Выплата материальных поощрений производится с учетом всех налоговых и иных удержаниях.

- Работодатель обеспечивает гласность в вопросах премирования, установления доплат и надбавок.

- Доплаты и надбавки могут устанавливаться ежемесячно, ежеквартально или на год; премии и оказания материальной помощи устанавливаются на основании определенных показателей или в случаях непредвиденных обстоятельств с целью материальной поддержки и социальной защищенности работников.

- Размеры всех материальных выплат могут определяться в %-ом отношении к ежемесячной заработной плате или должностному окладу, а также в конкретной денежной сумме.

Конкретные показатели, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются по итогам работы за год или полугодие, за выполнение важных и особо важных заданий.

3. ПОКАЗАТЕЛИ ПРЕМИРОВАНИЯ:

- Показатели, на основании которых работникам учреждения могут устанавливаться премиальные выплаты по итогам работы:

Категории работников	Показатели премирования	Размер устанавливаемой премии в %
Все категории работников	К праздникам: Новый год, 23 февраля – День защитника Отечества, 8 Марта – Международный женский день, День дошкольного работника, День бухгалтера. Юбилеи: 45,50,55,60,65лет	до 100
	Качественная подготовка учреждения к новому учебному году	до 100
	По итогам работы за год, квартал, месяц	До 100
	За образцовое выполнение трудовых обязанностей, высокую исполнительскую дисциплину	До 100
	За получение грамот и наград вышестоящих организаций	До 100
	Единовременная разовая премия за качественное и оперативное выполнение особо важных (срочных) работ, отдельных поручений руководства	До 100
административный персонал и педагогические работники	Качественное выполнение учебного плана, реализация утвержденной образовательной программы.	до 100
	Качественная подготовка, организация и проведение на высоком уровне мероприятий различной направленности с воспитанниками.	до 100
	Участие в конкурсах профессионального мастерства.	до 100
	Участие и занятие призовых мест воспитанниками ДООУ в городских, районных и др. мероприятиях	До 50
Административный персонал (заведующий, заместители)	Своевременное и качественное выполнение отчетно-учетной документации	до 100

Главный бухгалтер, бухгалтер	Качественная подготовка и проведение мероприятий различной направленности с педагогическими и руководящими работниками Учреждения, района и т.д.	до 100
	Эффективность расходования экономических ресурсов	до 100
	Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности	до 100
	Высокая исполнительская дисциплина	до 100
	Успешное выполнение сверхплановых заданий по поручению заведующего	до 100
	Участие в выполнении важных работ, мероприятий учреждения	до 100
Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал	2. Выполнение правил внутреннего трудового распорядка и режима дня.	до 100
	3. Содержание помещений, групповых участков Учреждения, прилегающей территории в соответствии с санитарными нормами.	до 100
	4. Качественная уборка помещений и территории.	до 100

Единовременные разовые премии выплачиваются в вышеуказанных случаях в полном объеме при одновременном, безупречном выполнении работниками учреждения трудовых обязанностей, возложенными на них трудовым договором, должностной инструкцией.

4. ПОКАЗАТЕЛИ, ВЛИЯЮЩИЕ НА УМЕНЬШЕНИЕ РАЗМЕРА ДОПЛАТ, НАДБАВОК, ПРЕМИЙ.

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- обоснованные жалобы родителей на педагогов и персонал;
- нарушение педагогической этики, невнимательное и грубое;
- низкое качество учебно-воспитательной работы;
- детский травматизм по вине работника.
- рост детской заболеваемости связанный с нарушением санитарного режима, режима питания.
- халатное отношение к сохранности материально-технической базы.
- пассивность в участии жизнедеятельности и общественных мероприятий внутри детского сада.

Все случаи снятия надбавок, доплат, премий рассматриваются руководителем и согласовываются с представителем трудового коллектива в индивидуальном порядке в каждом случае.

5. ПОРЯДОК ОЦЕНКИ ВЫПОЛНЕНИЯ УТВЕРЖДЕННЫХ КРИТЕРИЕВ И ПОКАЗАТЕЛЕЙ КАЧЕСТВА ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ И РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА.

1. Оценка выполнения утвержденных критериев и показателей качества выполняемых работ работников осуществляется рабочей группой (утв. приказом заведующей.) по оценке выполнения утвержденных критериев и показателей качества выполняемых работ работниками ГКДОУ "Детский сад № 1 "Радуга" (Приложение №1).

2. В состав рабочей группы входят представители работодателя и уполномоченные от трудового коллектива.

3. Работник учреждения представляет в рабочую группу оценочный лист с результатами оценки качества его работы за прошедшее полугодие (Приложение № 2).

4. Рассмотрев оценочные листы, рабочая группа на предварительном заседании принимает решение об определении количества баллов в соответствии с критериями качества выполнения работ, открытым голосованием. Результаты рассмотрения вносятся в сводный оценочный лист (Приложение № 3)

5. В случае голосования при равном количестве голосов «За» и «Против», голос председателя рабочей группы является решающим.

6. Решение рабочей группы по определению количества баллов доводятся до сведения каждого работника образовательного учреждения персонально в течение трех дней со дня оформления сводного оценочного листа.

7. В случае несогласия работника учреждения с решением рабочей группы, в течение двух дней со дня ознакомления с оценкой качества его работы, он может обратиться в рабочую группу с заявлением о своем несогласии. В этом случае работник представляет рабочей группе аналитические материалы, подтверждающие качество своей работы и объективность своего несогласия.

8. В течение трех дней с момента ознакомления работников с результатами оценки качества работы проводится заседание рабочей группы, на котором рассматриваются заявления и аналитические материалы работников учреждения. Работник образовательного учреждения вправе присутствовать на заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения.

9. После рассмотрения всех представленных документов и заслушивания работников, рабочая группа принимает окончательное решение, по правилам, указанным в п.п.2.5. - 2.6. настоящего Положения.

10. Решение рабочей группы оформляется протоколом утверждения сводного оценочного листа выполнения критериев и показателей качества выполняемых работ работниками ГКДОУ (Приложение № 4). В этом случае решение рабочей группы является окончательным.

11. Стоимость одного балла определяется по формуле:

$$Ст = (\text{ФОТ} - \text{ФОТ шт.} - \text{ФОТ комп.} - \text{ФОТ ст ив}) : Кб$$

где:

Ст – стоимость одного балла;

ФОТ – общий фонд оплаты труда учреждения с учетом средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

ФОТ шт – фонд оплаты труда по штатному расписанию;

ФОТ комп – фонд оплаты труда на выплаты компенсирующего характера;

ФОТ ст ив – фонд оплаты труда иных выплат стимулирующего характера;

Кб – количество баллов всех работников учреждения.

12. На основе сводного оценочного листа заведующая ГКДОУ издает приказ об установлении работникам ежемесячной стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ на текущее полугодие.

13. Стоимость балла педагогических работников может отличаться от стоимости балла остальных работников детского сада.

Перечень

критериев и показателей для распределения поощрительных выплат работникам ГКДОУ «Детский сад № 1 "Радуга" из стимулирующей части фонда оплаты труда

Наименование должности	Критерии	Показатели	
			утверждено
воспитатели	Соответствие деятельности образовательного учреждения	Отсутствие обоснованных жалоб	4
		Наличие рабочей программы в соответствии с ФГОС Участие педагога в разработке и	4

требованиям законодательства в сфере образования	реализации основной образовательной программы	4
Итого по критерию 1:		12
Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	Удовлетворенность родителей обучающихся качеством предоставляемых образовательных услуг не менее 98%	4
	Организация мониторинговых, социологических исследований мнений родителей, их уровня знаний в сфере воспитания дошкольников и др.	2
	Организация информационно-ознакомительной работы с родителями обучающихся, систематическое размещение информации о жизни группы, детского сада и др. (не менее 2 раз в месяц)	2
Итого по критерию 2:		8
Создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся	Снижение заболеваемости (отсутствие отрицательной динамики заболеваемости детей группы)	2
	Отсутствие травматизма	2
	Обеспечение безопасности воспитательно-образовательного процесса	2
Итого по критерию 3:		6
Обеспечение качества воспитания	Участие педагога в работе профессиональных объединений, конкурсах профессионального мастерства (за последние 2 года)	4
	Организация системных исследований, ведение мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	2
	Результативное участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др. (за последние 2 года)	4
	Реализация дополнительных проектов (групповые и индивидуальные, учебные, социальные)	2
Итого по критерию 4:		12
Создание предметно-развивающей среды в группе для	Обеспечение соответствия среды возрастным особенностям и возможностям детей	2
	Организация среды с учетом	2

полноценного развития дошкольников	национально-культурных, климатических условий региона, города	
	Обеспечение полифункциональности среды (наличие в группе полифункциональных предметов, их периодическое обновление)	2
	Обеспечение вариативности среды, периодическое ее обновление	2
	Обновление, совершенствование участка, появление новых предметов	4
Итого по критерию 5:		12
Всего по всем критериям:		50

	Критерии	Показатели	утверждено
Педагог-психолог	Соответствие деятельности образовательного учреждения требованиям законодательства в сфере образования	Отсутствие обоснованных жалоб	4
		Наличие рабочей программы в соответствии с ФГОС	4
		Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	4
	Итого по критерию 1:		12
	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	Удовлетворенность родителей обучающихся качеством проводимых коррекционных мероприятий с детьми не менее 98%	4
		Организация мониторинговых, социологических исследований мнений родителей, их уровня знаний в сфере воспитания дошкольников и др.	2
		Организация работы по оказанию своевременной индивидуальной психолого-педагогической, специализированной помощи семьям обучающихся, нуждающихся в коррекции речевого развития, систематическое размещение консультативной информации в родительском уголке (не менее 2 раз в месяц) Систематическое ведение индивидуальной консультативной работы с родителями обучающихся (не менее 2 раз в месяц)	4 2
	Итого по критерию 2:		12
	Создание условий для сохранения и	Использование здоровьесберегающих технологий, обеспечивающих охрану и	2

укрепления здоровья обучающихся	укрепление психического здоровья обучающихся, их психологического благополучия	
	Обеспечение безопасности воспитательно-образовательного процесса	2
Итого по критерию 3:		4
Обеспечение качества коррекционно-развивающего процесса	Участие педагога в работе профессиональных объединений, конкурсах профессионального мастерства (за последние 2 года)	4
	Реализация дополнительных проектов (групповые и индивидуальные, учебные, социальные)	4
	Организация системных исследований, ведение мониторинга индивидуальных достижений обучающихся, систематическое ведение динамической оценки состояния ребенка	4
	Результативное проведение работы по реабилитации детей (благоприятная и положительная динамика развития детей не менее 50%)	4
Итого по критерию 4:		16
Создание специальных условий для проведения квалифицированно й коррекции отклонений детей в речевом развитии	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета и пр.)	4
	Разработка картотек, изготовление и подбор пособий, игрового материала, его совершенствование и активное использование для проведения коррекции речи детей	4
Итого по критерию 5:		8
Всего по всем критериям:		50

	Критерии	Показатели	
			утверждено
Учитель-дефектолог	Соответствие деятельности образовательного учреждения требованиям законодательства в сфере образования	Отсутствие обоснованных жалоб	4
		Наличие рабочей программы в соответствии с ФГОС	4
		Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	4
Итого по критерию 1:			12
Реализация мероприятий,		Удовлетворенность родителей обучающихся качеством проводимых	4

обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	коррекционных мероприятий с детьми не менее 98%	
	Организация мониторинговых, социологических исследований мнений родителей, их уровня знаний в сфере воспитания и обучения дошкольников и др.	2
	Организация работы по оказанию своевременной индивидуальной психолого-педагогической, специализированной помощи семьям обучающихся, нуждающихся в коррекции эмоционально-волевой сферы, познавательного развития, систематическое размещение консультативной информации в родительском уголке (не менее 2 раз в месяц) Систематическое ведение индивидуальной консультативной работы с родителями обучающихся (не менее 2 раз в месяц)	4 2
Итого по критерию 2:		12
Создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся	Использование здоровьесберегающих технологий, обеспечивающих охрану и укрепление психического здоровья обучающихся, их психологического благополучия	2
	Обеспечение безопасности воспитательно-образовательного процесса	2
Итого по критерию 3:		4
Обеспечение качества коррекционно-развивающего процесса	Участие педагога в работе профессиональных объединений, конкурсах профессионального мастерства (за последние 2 года)	4
	Реализация дополнительных проектов (групповые и индивидуальные, учебные, социальные)	4
	Организация системных исследований, ведение мониторинга индивидуальных достижений обучающихся, систематическое ведение динамической оценки состояния ребенка	4
	Результативное проведение работы по реабилитации детей (благоприятная и положительная динамика развития детей не менее 50%)	4
Итого по критерию 4:		16

	Создание специальных условий для проведения квалифицированно й коррекции отклонений детей в познавательном развитии, развитии эмоционально-волевой сферы	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета и пр.)	4
		Разработка картотек, изготовление и подбор пособий, игрового материала, их совершенствование и активное использование для проведения коррекции отклонений детей в познавательном развитии, развитии эмоционально-волевой сферы	4
		Итого по критерию 5:	8
Всего по всем критериям:			50
	Критерии	Показатели	утверждено
Учитель-логопед	Соответствие деятельности образовательного учреждения требованиям законодательства в сфере образования	Отсутствие обоснованных жалоб	4
		Наличие рабочей программы в соответствии с ФГОС	4
		Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	4
		Итого по критерию 1:	12
Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся		Удовлетворенность родителей обучающихся качеством проводимых коррекционных мероприятий с детьми не менее 98%	4
		Организация мониторинговых, социологических исследований мнений родителей, их уровня знаний в сфере воспитания и обучения дошкольников и др.	2
		Организация работы по оказанию своевременной индивидуальной психолого-педагогической, специализированной помощи семьям обучающихся, нуждающихся в коррекции речевого, познавательного развития, систематическое размещение консультативной информации в родительских уголках (не менее 2 раз в месяц)	4
		Систематическое ведение индивидуальной консультативной работы с родителями обучающихся (не менее 2 раз в месяц)	2
		Итого по критерию 2:	12
Создание условий для сохранения и	Использование здоровьесберегающих технологий, обеспечивающих охрану и	2	

	укрепления здоровья обучающихся	укрепление психического здоровья обучающихся, их психологического благополучия		
		Обеспечение безопасности воспитательно-образовательного процесса	2	
	Итого по критерию 3:		4	
	Обеспечение качества коррекционно-развивающего процесса	Участие педагога в работе профессиональных объединений, конкурсах профессионального мастерства (за последние 2 года)	4	
		Реализация дополнительных проектов (групповые и индивидуальные, учебные, социальные)	2	
		Организация системных исследований, ведение мониторинга индивидуальных достижений обучающихся, систематическое ведение динамической оценки состояния ребенка	4	
		Результативное проведение работы по реабилитации детей (благоприятная и положительная динамика развития детей не менее 50%)	4	
		Итого по критерию 4:		14
		Создание специальных условий для проведения квалифицированно й коррекции отклонений детей в речевом, познавательном развитии	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета и пр.)	4
			Разработка картотек, изготовление и подбор пособий, игрового материала, их совершенствование и активное использование для проведения коррекции отклонений детей в речевом, познавательном развитии	4
		Итого по критерию 5:		8
Всего по всем критериям:			50	

	Критерии	Показатели	утверждено
Инструктор по физической	Соответствие деятельности	Отсутствие обоснованных жалоб	4
		Наличие рабочей программы в	4

культуре	образовательного учреждения требованиям законодательства в сфере образования	соответствии с ФГОС Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	4
	Итого по критерию 1:		12
	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	Удовлетворенность родителей обучающихся качеством физкультурно-оздоровительной работы с детьми не менее 98%	4
		Организация мониторинговых, социологических исследований мнений родителей, их уровня знаний в сфере физического развития дошкольников и др.	2
		Организация работы по привлечению семей обучающихся к жизни детского сада, к участию в физкультурно-оздоровительных мероприятиях (доля участия родителей не менее 50%)	2
		Систематическое размещение материалов о проведении физкультурно-оздоровительных мероприятий, консультативной информации в родительских уголках (не менее 2 раз в месяц)	2
	Итого по критерию 2:		10
	Создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся	Использование здоровьесберегающих технологий, обеспечивающих охрану и укрепление психического и физического здоровья обучающихся, их психологического благополучия	2
		Обеспечение безопасности воспитательно-образовательного процесса, отсутствие травматизма.	2
	Итого по критерию 3:		4
	Обеспечение качества физического развития обучающихся	Участие педагога в работе профессиональных объединений, конкурсах профессионального мастерства (за последние 2 года)	4
		Организация системных исследований, ведение мониторинга индивидуальных достижений обучающихся, систематическое ведение динамической оценки состояния ребенка	4

	Результативное проведение работы по реабилитации детей (отсутствие отрицательной динамики в физическом развитии детей, в развитии опорно-двигательного аппарата)	4
	Формирование у детей мотивационных установок на ведение здорового образа жизни (высокий и средний уровень сформированности не менее 70%)	2
Итого по критерию 4:		14
Создание специальных условий для успешного физического развития обучающихся	Обеспечение соответствия среды возрастным особенностям и возможностям детей с учетом их психофизического состояния	2
	Разработка картотек комплексов упражнений, используемых на занятиях по физическому развитию, в режимных моментах	4
	Изготовление и подбор пособий, игрового, нестандартного оборудования, их совершенствование и активное использование в физическом развитии детей	4
Итого по критерию 5:		10
Всего по всем критериям:		50

	Критерии	Показатели	утверждено
Музыкальный руководитель	Соответствие деятельности образовательного учреждения требованиям законодательства в сфере образования	Отсутствие обоснованных жалоб	4
		Наличие рабочей программы в соответствии с ФГОС	4
		Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	4
	Итого по критерию 1:		12
	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	Удовлетворенность родителей обучающихся качеством предоставляемых образовательных услуг не менее 98%	4
		Организация мониторинговых, социологических исследований мнений родителей, их уровня знаний в сфере творческого развития дошкольников и др.	2
		Организация работы по оказанию своевременной индивидуальной помощи семьям обучающихся в развитии	4

		творческих способностей детей, систематическое размещение консультативной, ознакомительной информации в родительском уголке (не менее 2 раз в месяц)	
Итого по критерию 2:			10
	Создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся	Использование здоровьесберегающих технологий, обеспечивающих охрану и укрепление психического здоровья обучающихся, их психологического благополучия	2
		Обеспечение безопасности воспитательно-образовательного процесса	2
Итого по критерию 3:			4
4	Обеспечение качества воспитательно-образовательного процесса	Участие педагога в работе профессиональных объединений, конкурсах профессионального мастерства (за последние 2 года)	4
		Организация системных исследований, ведение мониторинга индивидуальных достижений обучающихся, систематическое ведение динамической оценки состояния ребенка	4
		Результативное проведение работы по развитию индивидуальных способностей и возможностей ребенка (положительная динамика музыкального, творческого развития детей не менее 50%)	4
	Итого по критерию 4:		
5	Создание специальных условий для проведения квалифицированно й коррекции отклонений детей в познавательном развитии	Обеспечение соответствия среды возрастным особенностям и возможностям детей с учетом их психофизического состояния	4
		Разработка картотек артикуляционных, интонационных, певческих, ритмических упражнений, игр для музыкального развития детей, совершенствования их общей моторики и обучения ритмическим движениям	4
		Изготовление и подбор пособий, игрового материала, их совершенствование и активное использование для музыкально-ритмического развития детей	2
		Обеспечение насыщенности, эстетичности предметно-развивающей среды для раскрытия музыкальных способностей детей, для развития их	2

	творческих задатков	
Итого по критерию 5:		12
Всего по всем критериям:		50

	Критерии	Показатели	утверждено
Старший воспитатель	Соответствие деятельности образовательного учреждения требованиям законодательства в сфере образования	Отсутствие обоснованных жалоб	4
		Наличие образовательной программы учреждения и плана мероприятий по ее реализации в соответствии с Федеральными государственными образовательными стандартами	10
	Итого по критерию 1:		14
	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг дополнительного образования	Охват детей, посещающих образовательное учреждение, программами дополнительного образования составляет более 50 процентов	6
		Организация работы на базе детского сада клубов, консультативных пунктов и др.	6
	Итого по критерию 2:		12
	Информационная открытость	Размещение на сайте образовательного учреждения: -результатов деятельности образовательного учреждения; - информации о жизни детского сада	6
			6
	Итого по критерию 3:		12
	Реализация мероприятий по повышению квалификации педагогических кадров	Своевременное прохождение педагогическими кадрами курсов повышения квалификации.	4
		Укомплектованность образовательного учреждения педагогическими кадрами, имеющими квалификацию, составляет не менее 80%	6
	Итого по критерию 4:		10
	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей	Использование в детском саду здоровьесберегающих методик и технологий	4
		Снижение заболеваемости	4
		Отсутствие травматизма	4
	Итого по критерию 5:		12
Создание предметно-развивающей среды детского сада для полноценного развития	Обеспечение комфортных условий пребывания детей в детском саду	6	
	Создание специальных условий для проведения квалифицированной коррекции отклонений в развитии детей	6	

	дошкольников		
	Итого по критерию 6:		12
	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	Организация мониторинговых, социологических исследований мнений родителей, их уровня знаний в сфере воспитания дошкольников и др.	4
		Удовлетворенность родителей обучающихся качеством предоставляемых образовательных услуг не менее 98%	6
	Итого по критерию 7:		10
	Обеспечение качества воспитания	Участие педагогов в работе профессиональных объединений, конкурсах профессионального мастерства (за последние 2 года)	6
		Организация системных исследований, ведение мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	6
		Результативное участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, фестивалях и др. (за последние 2 года)	6
Итого по критерию 8:		18	
Всего по всем критериям			100
Главный бухгалтер	Соответствие бухгалтерского учета и отчетности, смет расходов требованиям законодательства Российской Федерации	1).Отсутствие замечаний к составленному прогнозу бюджета общеобразовательного учреждения на очередной год.	2,0
		2).100%-ое исполнение утвержденного бюджета общеобразовательного учреждения по бюджетным и внебюджетным средствам.	3,5
		3).Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и платежей во внебюджетные фонды.	2,0
		4).Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по расчетам.	3,0
		5).Соблюдение сроков выверки расчетов по налогам, платежам во внебюджетные фонды, с поставщиками	2,5
		6).Отсутствие замечаний со стороны проверяющих по закупкам товарно-материальных ценностей и других нарушений финансово-хозяйственной деятельности	2,5
		7).Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности, владение информационными технологиями.	2,5
		8).Участие в различных комиссиях (экспертных, тарификационных, по списанию материальных ценностей, инвентаризационных и других).	2,0
		9).Отсутствие жалоб и обращений от работников учреждения по вопросам оплаты труда.	2,0
	Итого по критерию 1		22,0
Всего по всем критериям			22,0

бухгалтер	Соответствие бухгалтерского учета и отчетности, смет расходов требованиям законодательства Российской Федерации	1).100%-ое исполнение утвержденного бюджета общеобразовательного учреждения по бюджетным и внебюджетным средствам.	1,0
		2).Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и платежей во внебюджетные фонды.	1,0
		3).Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по расчетам.	1,0
		4).Соблюдение сроков выверки расчетов по налогам, платежам во внебюджетные фонды, с поставщиками товарно-материальных ценностей .	1,5
		5).Отсутствие замечаний со стороны проверяющих по закупкам товарно-материальных ценностей и других нарушений финансово-хозяйственной деятельности учреждения.	1,5
		6).Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности, владение информационными технологиями.	2,5
		7).Участие в различных комиссиях (экспертных, по списанию материальных ценностей, инвентаризационных и других).	2,0
	Итого по критерию 1		10,5
Всего по всем критериям			10,5

повар	Высокое качество приготовления пищи и высокий уровень обслуживания	1).Отсутствие замечаний на условия приготовления пищи.	1,0
		2).Отсутствие замечаний на несоблюдение установленных норм закладки продуктов и норм выхода.	1,0
		3).Отсутствие обоснованных жалоб на качество блюд.	2,0
		4).Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений.	1,0
		5).Отсутствие замечаний на несоблюдение правил эксплуатации технологического оборудования.	1,0
	Итого по критерию 1		6
Всего по всем критериям			6

Заведующая хозяйством	Высокая организация учета по сохранности материальных ценностей	1).Отсутствие замечаний на условия хранения продуктов питания, мягкого инвентаря, обмундирования и др.	2,0
		2).Отсутствие замечаний за соблюдение условий хранения быстропортящихся продуктов питания.	2,0
		3).Отсутствие замечаний по несоблюдению правил пожарной безопасности в ДООУ	2,0
		4).Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации товарно-материальных ценностей.	2,0
		5).Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей, ведению отчетной документации по их движению.	2,0
	Итого по критерию 1		10

		Своевременное: - Разработка плана закупок и осуществление подготовки изменений для внесения в план закупок. - Размещение в единой информационной системе плана закупок и внесение в него изменений. - Разработка плана-графика и осуществление подготовки изменений для внесения в план-график. - Определение и обоснование начальной (максимальной) цены контракта, осуществление подготовки и размещение в единой информационной системе извещений об осуществлении закупок. - обеспечение осуществления закупок, в том числе заключение контрактов;	2 2 2 2 4
	Итого по критерию 2		22,0
Всего по всем критериям			22,0

Помощник воспитателя	Высокая организация обслуживания воспитанников содержащихся в учреждении	1).Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений.	2,0
		2).Отсутствие замечаний по обеспечению сохранности посуды, хоз.инвентаря	2,0
		3).За отсутствие актов положительных смыслов со стороны Госсанэпиднадзора.	2,0
	Итого по критерию 1		6,0
Всего по всем критериям			6,0

Старшая медицинская сестра	Сохранность жизни и здоровья обучающихся (воспитанников)	1). Снижение доли воспитанников с проблемами в здоровье в сравнении с предыдущим периодом: -на том же уровне -выше	1,0 2,0
		2). Проведение оздоровительных мероприятий - с воспитанниками с ослабленным здоровьем	1,0
		3) Проведение санитарно-просветительской работы (обновление информации в групповых уголках здоровья) не реже 1 раза в месяц	1,0
		Итого по критерию 1	4
	Высокое качество организации питания	1).Выполнение норм питания на 100%	2,0
		2).Отсутствие обоснованных замечаний по организации питания со стороны проверяющих органов	2,0
		3).Отсутствие замечаний на качество и условия хранения продуктов питания.	2,0
		Итого по критерию 2	6,0

2									
3									
4									
5									
	Всего								

Настоящий сводный оценочный лист составлен в одном экземпляре.

Председатель рабочей комиссии (Ф.И.О.)
(подпись)

Члены рабочей комиссии: (Ф.И.О.)

« ____ » _____ 20 г.

ПРОТОКОЛ

утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы сотрудников ГКДОУ «Детский сад № 1 "Радуга" на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с _____ 20_ г.

Нами, членами рабочей комиссии по оценке выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы работников д\с всех перечислить..... на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с _____ 20_ г., осуществлена работа по оценке деятельности работника за период работы
Настоящий протокол составлен в одном экземпляре.

Председатель рабочей комиссии (Ф.И.О.)
(подпись)

Члены рабочей комиссии: (подписи) (Ф.И.О.)

« ____ » _____ 20 г.

СПИСОК ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫХ ДНЕЙ ОТПУСКА
ПО ДОЛЖНОСТЯМ.

Должность	Основной отпуск (календарных дней)	Дополнительный отпуск (календарных дней)
Воспитатель	56	-
Ст.медсестра	28	14 календарных дней
Ст.воспитатель	56	-
Учитель-логопед	56	-
Музыкальный руководитель	56	-
Инструктор по физ-ре	56	-
Помощник воспитателя	28	-
Зав.хозяйством	28	3 календарных
Повар	28	7 за вредные условия труда
Машинист по ремонту и стирке белья	28	7 за вредные условия труда
Дворник	28	-
Уборщик помещений	28	-
Сторож	28	-
Кладовщик	28	-
Подсобный рабочий	28	
Кастелянша	28	-
Секретарь руководителя	28	-
Медсестра по массажу	28	14 календарных дней за вредные условия труда
Главный бухгалтер	28	3 за ненормированный рабочий день
Бухгалтер-кассир	28	-
Врач	28	14 календарных дней за вредные условия труда
Медсестра ЛФК	28	14 календарных дней
Учитель-дефектолог	56	-
Педагог-психолог	56	-
Юристконсульт	28	-
Заведующий медпунктом	28	-

ПЕРЕЧЕНЬ

смывающих и обезвреживающих средств, нормы их выдачи на 1 месяц.
согласно ст. 221 Трудового кодекса РФ и Приказом Минздравсоцразвития России от 17.12.10 № 1122н «Об утверждении норм бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств...»

ГКДОУ « Детский сад № 1 « Радуга»

№ п/п	Профессия или должность	Наименование работ и производственных факторов	Наименование смывающих средств	Норма выдачи на 1 месяц
1.	ст. мед. сестра, медсестра по массажу, врач специалист(хирург), учитель- логопед, завхоз, помощник воспитателя повар, подсобный рабочий машинист по стирки спец. одежды (белья) уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворник.	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: мытья рук восстановительный крем	200 г мыло туалетное или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 100мг
2	ст. мед. сестра, помощник воспитателя повар, подсобный рабочий машинист по стирки спец. одежды (белья) уборщик служебных помещений.	Работы с водными растворами, водой(предусмотренные технологией), СОЖ на водной основе, дезинфицирующими средствами, извести, кислот, щелочей, солей..., работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки), закрытой обуви.	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу) восстановительный крем	100мг 100мг

Заведующая ГКДОУ «Детский сад №1 «Радуга»

НОРМЫ
бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви
и других средств индивидуальной защиты работникам

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1.	Дворник	Костюм хлопчатобумажный Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Рукавицы комбинированные Зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке Валенки Галоши на валенки В остальное время года дополнительно: Плащ непромокаемый	1 1 6 пар 1 на 2,5 г. 1 п. на 3 г. 1 п. на 2 г. 1 на 3 года
2.	Уборщик производственных и служебных помещений	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: Сапоги резиновые Перчатки резиновые	1 6 пар 1 пара 2 пары
3.	Помощник воспитателя	Костюм хлопчатобумажный Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Шапочка хлопчатобумажная Халат хлопчатобумажный Перчатки резиновые	1 3 1 1

4.	Врачи, средний и младший медицинский персонал	Халат хлопчатобумажный Шапочка хлопчатобумажная Перчатки резиновые	1 1 2 пары
5.	Повар, шеф-повар	Костюм хлопчатобумажный Передник хлопчатобумажный Колпак хлопчатобумажный Ботинки кожаные	1 1 1 1 пара
6	Заведующая хозяйством	Халат цветной	4
7	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	Костюм хлопчатобумажный Фартук хлопчатобумажный с нагрудником	1 1
8	сторож	Костюм хлопчатобумажный Плащ прорезиненный Костюм на утепляющей подкладке	1 1 на 2 года 1 на 2 года

Приложение № 6 к коллективному договору
ГКДОУ «Детский сад № 1 «Радуга»

**СОГЛАШЕНИЕ
ПО ОХРАНЕ ТРУДА НА 2017 ГОД
ГКДОУ Д\С № 1 «РАДУГА»**

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Кол-во	Стоимость работ тыс. руб.	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий	Кол-во работников, которым улучшаются условия труда		Кол-во работников, высвобождаемых с тяжелых физических работ	
							всего	в т.ч. женщины	всего	в т.ч. женщины
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.	Проведение специальной оценки труда			6,0	Ноябрь -декабрь 2017 г.	Зав д\с	3,0	3,0		
2.	Проведение общего технического осмотра здания учебного заведения				Апрель, октябрь 2017г.	Зав д\с, Завхоз д\с				
3.	Приобретение спецодежды	шт.	10	2	Май 2017г.	Зав д\с	10	8		
5.	Ремонт и замена светильников в кабинетах №1, 2, 4, коридорах 1 и 2 этажей	шт.	2,0	600	Июль 2017г.	Завхоз	2	2		
6.	Приобретение смывающих средств	шт	30	1500	Ежемесячно	завхоз	13	12		

Заведующая ГКДОУ «Д\с № 1 «Радуга»

Бабкина Н.Н. _____

Представитель трудового коллектива ГКДОУ «Д\с № 1 «Радуга»
Бугайцова Т.П. _____

