

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работниками и работодателем

бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
города Омска  
«Центр развития ребенка – детский сад № 11»  
на 2019 – 2022 годы



**От работодателя:**

Заведующий  
бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения  
города Омска

«Центр развития ребенка  
– детский сад № 11»  
Н.Н. Бакатина

« 05 »

2019г.

**От работников:**

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения  
города Омска

«Центр развития ребенка  
– детский сад № 11»

О.П. Петрова

« 05 »

2019г.

## I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключается между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в бюджетном дошкольном образовательном учреждении города Омска «Центр развития ребенка – детский сад № 11».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее - учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, Областное отраслевое Соглашение о регулировании социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на территории Омской области в сфере образования на 2019 – 2021 годы.

Соглашение между департаментом образования Администрации города Омска и Омской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018–2019 годы.

Соглашение о социальном партнерстве на 2019-2021 годы между Правительством Омской области, Омским областным союзом организаций профсоюзов "Федерация Омских профсоюзов", Союзом "Омское Региональное объединением работодателей".

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

БДОУ города Омска «Центр развития ребенка – детский сад № 11» в лице его представителя – заведующего Бакатиной Натальи Николаевны (далее – работодатель), профсоюз от имени всех работников, не только членов профсоюза Петровой Оксаны Павловны.

1.4. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).

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

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, при реорганизации в форме преобразования.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока его действия или до внесения в него изменений, дополнений.

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

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

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

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

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

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

1.15. В соответствии с действующим законодательством стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия).

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует три года.

1.17. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

## **II. Социальное партнерство и координация действий сторон коллективного договора**

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

1) Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

2) Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников учреждения, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

3) Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его исполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников.

4) Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников учреждения.

2.2. Стороны согласились, что работодатель заключает коллективный договор с профкомом как представителем работников, обеспечивает исполнение действующего в РФ и Омской области законодательства и не реже одного раза в год отчитывается перед работниками об его выполнении.

2.3. Работодатель:

1) Предоставляет профкому по его запросу информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработ-

ной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую информацию в сфере социально-трудовых прав работников.

2) Обеспечивает учет мнения профкома при:

- установлении либо изменении условий, оплаты труда и иных условий в сфере социально-трудовых отношений.

2.4. Профсоюз:

1) Способствует реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строит свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства; разъясняет работникам положения коллективного договора.

2) Представляет, выражает и защищает правовые, экономические и профессиональные интересы работников – членов Профсоюза учреждения в муниципальных и других органах за счет средств Профсоюза, в комиссии по трудовым спорам и суде.

3) В соответствии с трудовым законодательством осуществляет контроль за выполнением работодателем норм трудового права.

4) Оказывает членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

5) Содействует предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

6) Осуществляет контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда стимулирования, экономии заработной платы, внебюджетных средств и др.

7) Осуществляет совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

8) Участвует совместно с райкомом Профсоюза в организации летнего оздоровления детей работников учреждения и обеспечения их новогодними подарками.

9) Осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10) Осуществляет контроль по ведению работодателем индивидуального персонализированного учета работников в системе государственного пенсионного страхования. Контролирует своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

11) Оказывает ежегодно материальную помощь работникам в случаях:

- продолжительной болезни;
- смерти близких родственников (мать, отец, жена, муж, дети);
- юбилеям (женщинам – 50,55 лет; мужчинам – 55,60 лет).

12) Организует культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

2.5. Стороны договорились, что решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат (в том числе персональных повышающих коэффициентов) работникам учреждения принимаются совместно с профкомом; аттестация работников проводится при участии представителей профкома в составе аттестационной комиссии.

2.6. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнения ПК:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) положение о порядке установления стимулирующих выплат и распределении фонда стимулирования и о премировании работников;
- 4) соглашение по охране труда;
- 5) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 6) перечень профессий и должностей работников, с ненормированным рабочим днем и занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 7) перечень работ, на которые устанавливаются надбавки за вредные условия труда.

### III. Трудовые отношения

3.1. Стороны подтверждают:

1) Для работников учреждения работодателем является данное образовательное учреждение.

2) Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок в письменной форме.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, условий ее выполнения или интересов работника, а также в случаях, предусмотренных законодательством.

При заключении срочного трудового договора работодатель обязан указать обстоятельства, послужившие основанием для его заключения.

До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, положением об оплате труда, соглашением по охране труда, должностной инструкцией, инструкцией по охране труда.

3) Условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов) работников, повышающих коэффициент к ставкам (окладам), выплат компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

4) Испытание при приеме на работу, помимо лиц, указанных в ст.70 ТК РФ, не устанавливается для педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию.

5) Руководитель учреждения в срок не менее чем за два месяца наряду с работниками ставит в известность профком об организационных или технологических изменениях условий труда, если они влекут за собой изменение обязательных условий трудовых договоров работников.

б) Расторжение трудового договора с работником - членом Профсоюза, по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2 и 3 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

#### IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха работников исходят из того, что:

- 1) В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников учреждений образования устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностного оклада). В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется статьями 92 и 333 Трудового кодекса РФ (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ) (далее – ТК РФ);
- Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре.

2) Рабочее время, состоящее при выполнении должностных обязанностей из нормируемой его части и части рабочего времени, не имеющей четких границ, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.ст. 91, 189 ТК РФ) (приложение № 1), утверждаемыми работодателем по согласованию профкома, настоящим коллективным договором, иными локальными актами и личными планами работников.

3) Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю.

4) В учреждении неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

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

5) Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

#### 4.2. Стороны подтверждают:

1) Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем может осуществляться с согласия работника и профкома.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника и выборного профсоюзного органа.

По соглашению сторон трудового договора, а также при наличии финансовых возможностей денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

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

Ежегодный отпуск переносится на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала. При этом работник имеет право выбора новой даты начала отпуска.

График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников.

2) В случае предоставления педагогическим работникам ежегодного отпуска за первый год работы до истечения шести месяцев работы его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности отпуска и оплачиваться в полном объеме.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени допускается только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника. Педагогическим работникам, проработавшим в учебном году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

3) Педагогическим работникам учреждения предоставляется по их заявлению длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет

непрерывной преподавательской работы, в соответствии с приказом Минобрнауки РФ от 31 мая 2016 г. № 644.

При определении продолжительности непрерывной педагогической работы учитывается:

- фактически проработанное по трудовому договору, при этом проработанное время суммируется и, если есть продолжительность между увольнением и поступлением на работу составляют не более трех месяцев;

- время, когда, работник находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения возраста трех лет;

- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность);

- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующим восстановлении на прежней работе;

- время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днем окончания СУЗа или ВУЗа и днем поступления на педагогическую работу не превысило одного месяца.

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании заявления, в котором работник должен указать конкретный период длительного отпуска, предварительно согласовав его длительность с работодателем за месяц до ухода в длительный отпуск для того, чтобы работодатель мог найти замену работнику.

На основании заявления работника оформляется распорядительный акт организации. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске сохраняется место работы (должность). За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, образовательным программам или количество обучающихся в учебных классах. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации организации.

При длительном отпуске возможен досрочный выход работника (с предупреждением работодателя за месяц до выхода) и по согласованию сторон.

Очередность предоставления длительного отпуска определяется по согласованию сторон и заявлениям работников.

Продления длительного отпуска на основании листка временной нетрудоспособности нет, так как отпуск не оплачивается.

Присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску возможно по согласованию сторон и должно быть оговорено заранее.

4.3. Работодатель обязуется:

- 1) Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ (Приложение № 6);



- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст.119 ТК РФ (Приложение № 7);

2) Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 128 ТК РФ;

3) Педагогическим работникам, должности которых указаны в подразделе 2, раздела I номенклатуры должностей (воспитатель, инструктор по физической культуре, логопед, музыкальный руководитель, педагог-психолог, старший воспитатель, учитель-логопед), работающие с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении предоставлять оплачиваемый отпуск в количестве 56 календарных дней на основании Правительства РФ Постановление от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» (в ред. Постановления Правительства РФ от 07.04.2017 г. № 419.

## V. Оплата труда и нормы труда

5.1. В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии стороны договорились приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников учреждения, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

5.2. Стороны подтверждают:

1) Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, Омской области, правовыми актами муниципального образования, в условиях реализации нормативного подушевого принципа финансирования с учетом разделения фонда оплаты труда на базовую, компенсационную и стимулирующую части в зависимости от квалификации работников, сложности выполняемой работы, специфики деятельности учреждения, количества и качества затраченного труда.

2) Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат, из бюджетных и внебюджетных средств, а так же размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома регулируются Положением об оплате труда работников бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Омска «Центр развития ребенка – детский сад № 11», утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом (Приложение № 3).

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Положением о выплатах стимулирующего характера бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Омска «Центр развития ребенка – детский сад № 11», регламентирующим периодичность, основания для начисления и размеры стимулирующих выплат работникам, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома (Приложение № 3).

3) Заработная плата работников учреждения (без учета иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета иных стимулирующих выплат), вы-

плачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4) Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы.

Месячная оплата труда работников не ниже минимальной заработной платы пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного о работе на условиях совместительства.

5) Заработная плата работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже чем на 4% тарифной ставки (оклада), за работу с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда – до 12% от тарифной ставки (оклада).

Перечень тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также должностей работников, продолжительность их работы в этих условиях, конкретный размер выплат определяется учреждением на основании приказа Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 (с последующими изменениями и дополнениями) (приложение № 3 ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников пункт 3).

Работодатель с учетом мнения профсоюза устанавливает конкретные размеры компенсационных выплат всем работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется такая работа, требованиям безопасности. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

6) Каждый час работы в ночное время производится повышенная оплата, в размере 35 процентов должностного оклада. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

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

8) Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим в учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

9) За работу, не входящую в должностные обязанности работников, за счет фонда стимулирования устанавливаются повышающие коэффициенты, конкретный размер которых определяется Положением о выплатах стимулирующего характера.

10) Выплаты по повышающим коэффициентам за квалификационную категорию (стаж педагогической работы) являются обязательными.

11) На заработную плату работников, осуществляющих работу на условиях внутреннего и внешнего совместительства, работников, замещающих отсутствующих

педагогических работников, в том числе на условиях почасовой оплаты за фактически отработанное время, работников из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих педагогическую работу, начисляются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты.

12) Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы педагогическим работникам, не имеющим полной учебной нагрузки при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой.

13) Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование и оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) учреждения.

14) Заработная плата в организации выплачивается два раза в месяц. Выплата за первую половину отработанного месяца производится 27 числа каждого месяца, выплата за вторую половину отработанного месяца производится 12 числа следующего месяца. Вновь принятым работникам первая выплата заработной платы производится в ближайший из установленных дней выплат.

15) Время приостановки работником работы ввиду задержки работодателем выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней, если работник известил работодателя о начале простоя в письменной форме, оплачивается как простой по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

16) Время приостановки работником работы в связи с проведением капитального ремонта оплачивается как время простоя по вине работодателя в размере двух третей средней заработной платы работника.

17) Работодатель обеспечивает выплату работнику денежной компенсации при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в размере не ниже 1/90 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки "Территориальное соглашение о регулировании социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на территории города Омска на 2019 - 2021 годы" от 23.01.2019 одновременно с выплатой задержанной заработной платы.

18) При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профкома.

19) При выплате заработной платы в расчетных листках каждого работника отражаются суммы начисленных в его пользу страховых взносов в Пенсионный фонд РФ за соответствующий период.

20) В случаях коллективных трудовых споров, приведших к забастовкам, работодатель сохраняет за работниками, участвующими в забастовках, заработную плату в полном объеме.

21) В период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся

рабочим временем педагогических и других работников учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

5.3. Наполняемость групп является для педагогических работников предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы в которых оплачивается осуществляемая исходя из установленной ставки заработной платы. За превышение количества обучающихся, воспитанников в группе устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы. Размер такой доплаты определяется приказом руководителя с учетом мнения профкома в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения.

## **VI. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров**

6.1. Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

6.2. Работодатель обязуется:

1) Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности и штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

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

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

3) Увольнение членов Профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ч.1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ч.1 ст. 81 ТК РФ), в том числе в связи с проведением оптимизационных мероприятий, производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст. 81 ТК РФ).

6.3. Стороны договорились:

1) В связи с оптимизацией штатов принимать меры по переподготовке и трудоустройству высвобождаемых работников.

2) Разрабатывать меры, предупреждающие массовое сокращение численности работников учреждения.

При проведении структурных преобразований в учреждении не допускаются массовые сокращения работников, принимаются опережающие меры по трудоустройству высвобождаемых работников. Массовым высвобождением работников отрасли считается увольнение 50 и более работников в течение 30 календарных дней.

6.4. Стороны подтверждают:

1) Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем. Численный и профессиональный состав работников учреждения должен быть доста-

точным для гарантированного выполнения функций, задач, объемов работы учреждения.

2) Переподготовка и повышение квалификации педагогических работников осуществляется 1 раз в 3 года за счет средств учреждения.

3) Не допускается сокращение работников предпенсионного возраста (3 лет до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения по этому основанию - с обязательным уведомлением об этом территориального органа занятости не менее чем за 2 месяца.

4) При сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 ст.179 ТК РФ, имеют работники:

- имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- применяющие инновационные методы работы;
- совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем или является условием трудового договора;
- которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее 5 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- имеющие детей-инвалидов до 18 лет;
- неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;

5) Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться правами работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивных, оздоровительных, дошкольных образовательных учреждений.

6.5. При проведении аттестации педагогических и руководящих работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», сохраняются:

- принцип добровольности прохождения аттестации
- бесплатность прохождения аттестации для работников учреждения.

## VII. Условия и охрана труда

7.1. Работодатель:

- 1) Знакомит работников при приеме на работу с требованиями охраны труда.
- 2) На каждом рабочем месте обеспечивает условия труда, соответствующие требованиям нормативных документов по охране труда.

3) Совместно с профкомом разрабатывает ежегодное соглашение по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение (Приложение № 4).

4) За счет средств учреждения обеспечивает приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами спецодежды, средств индивидуальной защиты работающих и обезвреживающих средств (Приложение № 5).

5) Своевременно проводит обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда работников учреждения.

6) В установленном порядке проводит расследование несчастных случаев происшедших с работниками.

7) Выполняет в установленные сроки мероприятия по улучшению условий и охраны труда.

8) Обеспечивает проведение замеров сопротивления изоляции и заземления электрооборудования и компьютеров.

9) Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

При понижении температуры до 17°C и ниже (ГОСТ 12.1005-88) во время отопительного сезона работодатель переводит работников на сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы. При снижении температуры до 14° С и ниже в помещении занятия прекращаются.

10) Устанавливает стимулирующую выплату (до 30% от ставки заработной платы) работнику Учреждения, на которого приказом руководителя возложены обязанности ответственного за состояние охраны труда Учреждения.

11) Информировывает работников под роспись об условиях и охране труда на их рабочих местах, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

12) Обеспечивает нормативными документами по охране труда, инструкциями по охране труда, журналами инструктажа ответственного за состояние охраны труда учреждения.

13) Обеспечивает санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

14) Обеспечивает за счет средств учреждения прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу), регулярных (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации, выдачу работникам личных медицинских книжек, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

15) Обеспечивает своевременный возврат средств, перечисленных в Фонд социального страхования от несчастных случаев, на предупредительные меры по снижению травматизма в учреждении.

16) Предоставляет уполномоченным профкома по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей не менее двух часов рабочего времени в неделю с оплатой за счет средств учреждения в размере среднего заработка.

## 7.2. Профсоюз:

- 1) Осуществляет контроль за соблюдением законодательства по охране труда со стороны работодателя учреждения.
- 2) Контролирует своевременную, в соответствии с установленными нормами выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.
- 3) Избирает уполномоченных по охране труда.
- 4) Принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда.
- 5) Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве работниками учреждения.
- 6) Обращается к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.
- 7) Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.
- 8) В случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум и т.д.) требует от работодателя приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления работодателя.

7.3. Стороны согласились с тем, что уполномоченным профкома по охране труда устанавливается стимулирующая выплата в размере 10% ставки заработной платы (должностного оклада) за активную работу по общественному контролю за безопасными условиями труда работников учреждения.

## **VIII. Социальные гарантии, льготы и компенсации**

8.1. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников учреждения.

### 8.2. Стороны договорились:

- 1) Оказывать содействие и помощь работникам в случаях проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов.
- 2) Проводить работу по оздоровлению сотрудников и их детей.
- 3) Осуществлять мероприятия по организации отдыха работников учреждения и членов их семей.
- 4) Создать условия для организации питания работников.

### 8.3. Работодатель обязуется:

- 1) С учётом результатов и качества работы устанавливать стимулирующие выплаты (надбавки) младшему обслуживающему персоналу в соответствии с Положением о премировании работников (Приложение № 3).
- 2) В пределах средств, выделенных на оплату труда, а также за счет внебюджетных средств устанавливать премии для творчески работающих педагогов в размерах от 10% до 100% в соответствии с Положением о премировании работников (Приложение № 3).
- 3) Производить увольнения работника по инициативе работодателя во всех случаях с учетом мнения профсоюзного органа.

4) Провести в пределах выделенных средств **специальную** оценку условий труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда предусмотренной абз. 10 ч. 2 ст. 212 Трудового кодекса РФ;

5) Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

#### 8.4. Профсоюз:

- 1) Оказывать материальную помощь работникам учреждения.
- 2) Выделяет из профсоюзного бюджета средства на проведение физкультурно-массовой работы среди работников учреждения.

### IX. Условия труда и социальные гарантии молодежи

#### 9.1. Стороны:

- 1) Гарантируют предоставление молодым работникам предусмотренных законом социальных льгот и гарантий.
- 2) Способствуют созданию в учреждении клуба молодых педагогов.
- 3) Предоставляют общедоступную бесплатную юридическую помощь молодым работникам по всему кругу вопросов законодательства о труде.

#### 9.2. Стороны договорились:

- 1) Содействовать успешному прохождению аттестации молодых специалистов.
- 2) Вводить различные формы поощрения молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности учреждения и профсоюзной организации.
- 3) Обеспечивать доступность занятий спортом, самодеятельным художественным и техническим творчеством, возможность удовлетворения творческих способностей и интересов молодежи.

### X. Гарантии деятельности и защита прав профсоюза

10.1. Стороны подтверждают, что права и гарантии деятельности профкома определяются трудовым законодательством Российской Федерации.

#### 10.2. Работодатель:

- 1) Включают по уполномочию работников представителей профкома в состав членов коллегиальных органов управления учреждением.



2) Предоставляет профкому, независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого профкома и для проведения собраний работников; обеспечивает охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет для выполнения общественно значимой работы транспортные средства и средства связи и т.д.

3) Не препятствует правовым и техническим инспекторам (внештатным) Профсоюза осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства в учреждении в соответствии с действующим законодательством;

4) Предоставляет профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, общественного питания и другим социально-экономическим вопросам;

5) Обеспечивает ежемесячное и бесплатное перечисление членских взносов из заработной платы работников в размере 1% от начисленной суммы заработной платы на счет первичной профсоюзной организации. В случае если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% от начисленной суммы заработной платы. Указанные денежные средства перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается». (ст. 3 Трудового кодекса РФ).

Председателю Профкома производить выплату стимулирующего характера в размере 20% за выполнение функций по защите социально-трудовых прав и интересов работников учреждения.

10.3. Стороны признают гарантии работников, входящих в состав профкома и не освобожденных от основной работы, имея в виду, что:

1) Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновными действиями, а равно изменение определенных сторонами условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профкома, председателя (его заместителя) профкома – с согласия выборного органа территориальной профсоюзной организации - Октябрьской городской организации профсоюза работников образования.

2) Члены профкома, уполномоченные по охране труда профкомом, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

3) Члены профкома освобождаются от работы с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов собраний, созываемых Профсоюзом.

#### 10.4. Стороны:

1) Обязуются рассматривать и решать возникшие конфликты и разногласия в соответствии с законодательством.

#### 2) Подтверждают:

- в соответствии с Трудовым кодексом РФ, профком вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности должностных лиц, нарушающих законодательство о труде, профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективным договором, отраслевым территориальным соглашением;

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профкома, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ с учетом положений настоящего коллективного договора;

- работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации в составе профкома признается значимой для деятельности учреждения и учитывается при поощрении работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение руководящих должностей и др.

3) Ходатайствуют о присвоении почетных званий, представлении к государственным наградам выборных профсоюзных работников и актива, а также совместно принимают решения об их награждении ведомственными знаками отличия.

4) Принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органов управления образованием, представителей работодателя в практическую деятельность профсоюзной организации и профкома, затрудняющего осуществление их уставных задач.

## **XI. Контроль за выполнением коллективного договора**

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями.

11.2. Информация о выполнении коллективного договора ежегодно рассматривается на общем собрании работников учреждения и представляется 1 раз в год.

11.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, представление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров, осуществлению контроля за соблюдением положений коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с действующим законодательством.

**СОГЛАСОВАНО:**

Педагогическим советом № 2  
Протокол № 24 от 14.01. 2021г.

секретарь ПС  / Коробова Ю.А. /

**УТВЕРЖДЕНО:**

Заведующий

Н.Н. Бакатина /

Приказ № 3/1 - од от 14.01. 2021г.



**Правила  
внутреннего распорядка воспитанников  
БДОУ г. Омск «Центр развития ребенка - детский сад № 11»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящие Правила внутреннего распорядка воспитанников (далее - Правила) разработаны в соответствии с Федеральным законом № 273-ФЗ от 29.12.2012г "Об образовании в Российской Федерации с изменениями от 24 марта 2021 года, СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи», СП 3.1/2.4.3598-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации работы образовательных организаций и других объектов социальной инфраструктуры для детей и молодежи в условиях распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19)» (с изменениями на 2 декабря 2020 года), Письмом Министерства образования Российской Федерации от 14.03.2000 года N 65/23-16 «О гигиенических требованиях к максимальной нагрузке на детей дошкольного возраста в организованных формах обучения», Конвенцией о правах ребенка и Уставом дошкольного образовательного учреждения.

1.2. Данные Правила разработаны с целью обеспечения комфортного и безопасного пребывания детей в детском саду, а также успешной реализации целей и задач воспитательно-образовательной деятельности, определенных в Уставе дошкольного образовательного учреждения.

1.3. Настоящие Правила определяют внутренний распорядок воспитанников в детском саду, режим воспитательно-образовательной деятельности, требования по сбережению и укреплению здоровья воспитанников, обеспечению их безопасности, защиту прав детей, а также поощрение и дисциплинарное воздействие.

1.4. Соблюдение данных правил в дошкольном образовательном учреждении обеспечивает эффективное взаимодействие участников образовательных отношений, а также комфортное пребывание несовершеннолетних воспитанников в детском саду.

1.5. Родители (законные представители) несовершеннолетних воспитанников имеют преимущественное право на обучение и воспитание детей перед всеми другими лицами. Они обязаны заложить основы физического, нравственного и интеллектуального развития личности ребенка.

1.6. Взаимоотношения между ДОУ и родителями (законными представителями) несовершеннолетних воспитанников возникают с момента зачисления ребенка в детский сад и прекращаются с момента отчисления ребенка, регулируются договором, включающим в себя взаимные права, обязанности и ответственность сторон.

1.7. Администрация обязана ознакомить с данными Правилами родителей (законных представителей) воспитанников непосредственно при приеме в детский сад. Данные правила размещаются на информационных стендах и в сети интернет на сайте дошкольного

образовательного учреждения для ознакомления.

1.8. Копии настоящих Правил находятся в каждой возрастной группе и размещаются на информационных стендах.

1.9. Настоящие Правила принимаются Педагогическим советом, рассматриваются Родительским комитетом и утверждаются заведующим ДООУ на неопределенный срок.

1.10. Правила являются локальным нормативным актом дошкольного образовательного учреждения и обязательны для исполнения всеми участниками образовательных отношений.

## **2. Режим воспитательно-образовательной деятельности**

2.1. Основу режима дошкольного образовательного учреждения составляет установленный распорядок сна и бодрствования, приемов пищи, гигиенических и оздоровительных процедур, непосредственно образовательной деятельности, прогулок и самостоятельной деятельности воспитанников.

2.2. Режим скорректирован с учетом работы ДООУ, контингента воспитанников и их индивидуальных особенностей, климата и времени года в соответствии с СП 2.4.3648-20. Режим обязателен для соблюдения всеми участниками образовательных отношений.

2.3. Распорядок дня в дошкольном образовательном учреждении содержит такие мероприятия:

- утреннюю зарядку;
- физические нагрузки на свежем воздухе (что также включает активные спортивные игры);
- ролевые игры в группах, требующие активного участия;
- непосредственно-образовательная деятельность (-далее НОД) (длительность одного блока развивающих занятий не должна превышать десять минут и должна сменяться другими видами деятельности);
- физкультминутки (включают несколько простых упражнения).

2.4. НОД включают в себя:

- знакомство с цифрами и буквами;
- художественные занятия;
- музыка и хореография;
- лепка из пластилина;
- изготовление поделок из натуральных материалов;
- развитие логики и памяти.

От педагога требуется уметь правильно распределить все виды занятости, чтобы равноценно уделить внимание всем видам активности.

2.5. При построении образовательной деятельности устанавливать учебную нагрузку следует (согласно Письму Министерства образования Российской Федерации от 14.03.2000 года N 65/23-16 «О гигиенических требованиях к максимальной нагрузке на детей дошкольного возраста в организованных формах обучения»), руководствуясь следующими ориентирами:

- максимально допустимое количество НОД в первой половине дня в младшей и средней группах не должно превышать двух занятий, а в старшей и подготовительной группах — трех;
- их продолжительность в младшей и средней группах — не более 10-15 минут, в старшей — не более 20-25 минут, а в подготовительной — 25-30 минут;
- в середине НОД необходимо проводить физкультминутку;
- перерывы между НОД должны быть не менее 10 минут;
- НОД детей старшего дошкольного возраста во второй половине дня могут проводиться после дневного сна, но не чаще двух-трех раз в неделю;
- длительность этих НОД — не более 30 минут, и, если они носят статический характер, в середине следует проводить физкультминутку. Проводить такие НОД рекомендуется в дни с наиболее высокой работоспособностью детей (вторник, среда);
- занятия по дополнительному образованию (студии, кружки, секции) недопустимо проводить за счет времени, отведенного на прогулку и дневной сон; их количество в

неделю не должно превышать двух. Продолжительность этих занятий не должна превышать 20-25 минут, участие ребенка более чем в двух дополнительных занятиях нецелесообразно.

- 2.6. Календарный график на каждый учебный год утверждается приказом заведующего дошкольным образовательным учреждением.
- 2.7. Непосредственно образовательная деятельность начинается с 9 часов.
- 2.8. Родители (законные представители) воспитанников должны знать о том, что своевременный приход детей в детский сад — необходимое условие качественной и правильной организации образовательной деятельности.
- 2.9. Воспитатели проводят беседы и консультации для родителей (законных представителей) о воспитаннике, утром до 8.00 и вечером после 18.00. В другое время воспитатель находится с детьми, и отвлекать его от воспитательно-образовательной деятельности категорически запрещается.
- 2.10. Родители (законные представители) обязаны забрать ребенка до 19.00 ч. В случае неожиданной задержки, родитель (законный представитель) должен незамедлительно связаться с воспитателем группы. Если родители (законные представители) не предупредили воспитателя и не забрали ребенка после 19.00 ч, воспитатель оставляет за собой право передать ребёнка в учреждение здравоохранения, дежурному отделу полиции по Октябрьскому административному округу города Омска, поставив в известность родителей (законных представителей) о местонахождении ребёнка.
- 2.11. Если родители (законные представители) привели ребенка в детский сад после начала какого-либо режимного момента, необходимо раздеть его и подождать вместе с ним в раздевалке до ближайшего перерыва.
- 2.12. Родители (законные представители) должны лично передавать несовершеннолетних воспитанников воспитателю группы. Нельзя забирать детей из детского сада, не поставив в известность воспитателя группы, а также поручать это детям, подросткам в возрасте до 18 лет, лицам в нетрезвом состоянии, наркотическом опьянении.
- 2.13. Если родители (законные представители) ребенка не могут лично забрать ребенка из ДООУ, то требуется заранее оповестить об этом администрацию дошкольного образовательного учреждения и сообщить, кто будет забирать ребенка из числа тех лиц, на которых предоставлены личные заявления родителей (законных представителей).
- 2.14. Категорически запрещен приход ребенка дошкольного возраста в детский сад и его уход без сопровождения родителя (законного представителя).
- 2.15. Запрещается оставлять велосипеды, самокаты, коляски и санки в помещении и на территории дошкольного образовательного учреждения. Администрация ДООУ не несёт ответственность за оставленные без присмотра вышеперечисленные предметы.

### **3. Здоровье воспитанников**

- 3.1. Приём детей, впервые поступающих в дошкольное образовательное учреждение, осуществляется на основании медицинского заключения.
- 3.2. Лица, посещающие ДООУ (на входе), подлежат термометрии с занесением ее результатов в журнал в отношении лиц с температурой тела 37,1°C и выше в целях учета при проведении противоэпидемических мероприятий.
- 3.3. Родители (законные представители) обязаны приводить ребенка в ДООУ здоровым и информировать воспитателей о каких-либо изменениях, произошедших в его состоянии здоровья дома.
- 3.4. Ежедневный утренний прием детей проводится воспитателями и (или) медицинским работником, которые должны опрашивать родителей о состоянии здоровья детей, а также проводить бесконтактную термометрию. Заболевшие дети, а также дети с подозрением на наличие инфекционного заболевания к посещению не допускаются. Заболевших в течение дня (повышение температуры, сыпь, рвота, диарея) детей изолируют от здоровых детей (временно размещают в помещениях медицинского блока) до прихода родителей или проводится их госпитализация в лечебно-профилактическую организацию с

информированием родителей.

3.5. После перенесенного заболевания, а также отсутствия более 5 дней (за исключением выходных и праздничных дней) детей принимают в ДОО только при наличии справки с указанием диагноза, длительности заболевания, сведений об отсутствии контакта с инфекционными больными (п. 2.9.4. СП 2.4.3648-20).

3.6. В дошкольном образовательном учреждении запрещено давать детям какие-либо лекарства родителем (законным представителем), воспитателями групп или самостоятельно принимать ребенку лекарственные средства.

3.7. Если у воспитанника есть аллергия или другие особенности здоровья и развития, то его родители (законные представители) должны поставить в известность воспитателя, медицинского работника и предоставить соответствующее медицинское заключение.

3.8. О невозможности прихода ребенка по болезни или другой уважительной причине родители (законные представители) должны сообщить в дошкольное образовательное учреждение.

3.9. Воспитанник, не посещающий ДОО более чем 5 дней (за исключением выходных и праздничных дней), должен иметь справку от врача с данными о состоянии здоровья (с указанием диагноза, длительности заболевания, сведений об отсутствии контакта с инфекционными больными).

3.10. Посещение ДОО детьми, перенесшими заболевание, и (или) в случае, если ребенок был в контакте с больным COVID-19, допускается при наличии медицинского заключения врача об отсутствии медицинских противопоказаний для пребывания в детском саду.

3.11. В случае длительного отсутствия ребенка в детском саду по каким-либо обстоятельствам родителям (законным представителям) необходимо написать заявление на имя заведующего ДОО о сохранении места за воспитанником с указанием периода и причин его отсутствия.

3.12. Дошкольное образовательное учреждение обеспечивает гарантированное сбалансированное питание детей в соответствии с их возрастом и временем пребывания в детском саду по нормам, утвержденным СанПиН.

3.13. Категорически запрещено приносить в дошкольное образовательное учреждение продукты питания для угощения воспитанников.

3.14. Помещения постоянного пребывания детей для дезинфекции воздушной среды оборудуются приборами по обеззараживанию воздуха. Регулярное обеззараживание воздуха и проветривание помещений проводятся в соответствии с графиками НОД и иными организационными процессами и режимом работы детского сада. Полы в помещениях групповых, расположенных на первом этаже, должны быть утепленными или отапливаемыми.

3.15. В дошкольном образовательном учреждении должна быть обеспечена групповая изоляция с проведением всех занятий в помещениях групповой ячейки и (или) на открытом воздухе отдельно от других групповых ячеек.

3.16. В случае возникновения групповых инфекционных и неинфекционных заболеваний, аварийных ситуаций в работе систем электроснабжения, теплоснабжения, водоснабжения, водоотведения, технологического и холодильного оборудования, которые создают угрозу возникновения и распространения инфекционных заболеваний и отравлений, администрация дошкольного образовательного учреждения в течение 2 часов должна проинформировать об этом территориальные органы Роспотребнадзора и обеспечить проведение профилактических мероприятий.

3.17. При использовании музыкального или спортивного зала после каждого посещения должна проводиться влажная уборка с применением дезинфицирующих средств.

3.18. Обработка игрушек и игрового и иного оборудования должна проводиться ежедневно с применением дезинфицирующих средств.

3.19. Контроль за формированием комфортных условий для отдыха и развития детей ложится на плечи воспитателей, которые должны следить за надлежащим проведением уборок и подготовкой игровых и спальных к приему детей. Так, кроме соблюдения температурного режима, обязательно контролировать влажность воздуха и проветривание помещений.

3.20. По СанПин проветриванию подлежат все комнаты, в которых играют, занимаются или отдыхают малыши. И проводится процедура согласно таким нормам:

- минимум два раза в день по максимум 30 минут с формированием сквозняка, но при отсутствии детей;
- заканчивается за полчаса до прихода воспитанников;
- одностороннее в присутствии детей и только в жаркую, сухую погоду.

3.21. Влажность воздуха в комнатах детского сада по СанПин не должна подниматься выше 60% и не может быть ниже 40. Что касается температуры, то допускаются такие граничные показатели:

- игровая в пределах 21-24, самая оптимальная – 24 градуса;
- спальная варьируется в рамках 18-22, но лучше всего – 22.

Допускается небольшое отклонение от фиксированных нормативов, но только в сторону уменьшения показателей. Превышение максимально допустимых цифр – строго запрещено.

3.22. В качестве моющего средства в дошкольном образовательном учреждении используется мыльно-содовый раствор, если необходимо дополнительно обеспечить дезинфекцию. Допускается использование моющих средств, но только таких, что не несут вред для здоровья. Чаще всего, для уборки и стирки игрушек используется детское или хозяйственное мыло. Оно применяется:

- для мытья полов;
- при очистке твердых ручек, столов и стульчиков;
- во время мытья окон;
- в случаях стирки белья и игрушек.

Кроме того, используются воздушные и моющие пылесосы для очистки ковровых покрытий, матрасов и подушек.

3.23. Для дезинфекции помещений применяются бактерицидные лампы, рециркуляторы. Дополнительным уровнем защиты является проглаживание горячим утюгом.

3.24. Требования к одежде и обуви детей ДОУ:

- одежда воспитанников должна быть максимально удобной, изготовленной из натуральных материалов, чистой, легкой, красивой, яркой, вызывать у ребенка радость. Не иметь посторонних запахов (духи, табак);
- одежда воспитанников подбирается ежедневно в зависимости от погодных условий, температуры воздуха и с учетом двигательной активности;
- одежда должна соответствовать возрасту, полу ребенка, его особенностям роста, развития и функциональным возможностям. Одежда не должна стеснять движений, мешать свободному дыханию, кровообращению, пищеварению, раздражать и травмировать кожные покровы. Недопустимы толстые рубцы, тугие пояса, высокие тесные воротники;
- воспитанникам запрещается ношение одежды, обуви, и аксессуаров с травмирующей фурнитурой;
- воспитанники должны иметь следующие виды одежды: повседневную, парадную, спортивную. Парадная одежда используется воспитанниками в дни проведения праздников. Спортивная одежда для НОД по физическому воспитанию для помещения и улицы;
- дети должны иметь комплекты сухой одежды для смены, личную расческу, гигиенические салфетки (носовой платок). Все вещи могут быть промаркированы;
- обувь воспитанников должна подходить по размеру, обязательно наличие супинатора, стопа плотно зафиксирована ремешками. Воспитанники должны иметь следующие виды обуви: сменную, спортивную обувь и чешки;
- головные уборы являются одним из обязательных элементов одежды. Они должны быть легкими, не нарушающими кровообращение. В летний период на прогулке необходима легкая шапочка или панамы, которая будет защищать ребенка от солнца.

3.25. Чтобы избежать случаев травматизма, родителям детей необходимо проверять содержимое карманов в одежде ребенка на наличие опасных предметов. Категорически

запрещается приносить в детский сад острые, режущие, стеклянные предметы, а также мелкие предметы (бусинки, пуговицы и т. п.), таблетки и другие лекарственные средства.

3.26. Не рекомендуется надевать несовершеннолетнему воспитаннику золотые и серебряные украшения, давать с собой дорогостоящие игрушки, мобильные телефоны, а также игрушки, имитирующие оружие. За данные предметы администрация детского сада ответственности не несет.

#### **4. Организация режима дня и образовательной деятельности воспитанников**

4.1. Расписание образовательной деятельности составляется в соответствии с санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи».

4.2. Продолжительность непрерывной образовательной деятельности составляет:

- для детей в возрасте от 3-х до 4-х лет – не более 10-15 минут;
- для детей в возрасте от 4-х до 5 лет – не более 15-20 минут;
- для детей в возрасте от 5 до 6 лет – не более 20-25 минут;
- для детей в возрасте от 6 до 7 лет – не более 25-30 минут.

4.3. В середине времени, отведенного на непосредственно образовательную деятельность, проводится физкультминутка.

4.4. Перерывы между периодами непосредственно-образовательной деятельности составляют 10 минут.

4.5. При организации режима пребывания детей в детском саду недопустимо использовать занятия в качестве преобладающей формы организации обучения. В течение дня необходимо предусматривать сбалансированное чередование специально организованных занятий, нерегламентированной деятельности, свободного времени и отдыха детей. Не допускать напряженности, "поторапливания" детей во время питания, пробуждения, выполнения ими каких-либо заданий.

4.6. Необходимо в течение дня обеспечивать баланс разных видов активности детей — умственной, физической, а также разных видов детской деятельности, среди которых преобладающей выступает игра. При этом среди общего времени занятий следует отводить 50% занятиям, требующим от детей умственного напряжения, остальные 50% должны составлять занятия эстетического и физкультурно-оздоровительного цикла. Среди последних предпочтение следует отдавать двигательным формам деятельности детей.

4.7. В дни каникул и в летний период непосредственно образовательная деятельность с детьми не проводится.

4.8. Объем психолого-педагогической, коррекционно-развивающей, компенсирующей и логопедической помощи воспитанникам регламентируется в соответствии с рекомендациями психолого-медико-педагогической комиссии.

4.9. Двигательный режим, физические упражнения и закаливающие мероприятия осуществляются с учетом здоровья, возраста детей и времени года.

4.10. Занятия по физическому развитию для детей организуются 3 раза в неделю.

4.11. Один раз в неделю для детей 5-8 лет следует круглогодично организовывать занятия по физическому развитию детей на открытом воздухе. Их проводят только при отсутствии у детей медицинских противопоказаний и наличии у детей спортивной одежды, соответствующей погодным условиям.

4.12. Для детей в возрасте до 3-х лет дневной сон в ДОУ организуется однократно продолжительностью не менее 3-х часов. Для детей в возрасте старше 3-х лет дневной сон в ДОУ организуется однократно продолжительностью 2,0-2,5 часа.

4.13. Прогулка организуется 2 раза в день: в первую половину дня – до обеда и во вторую половину дня – после дневного сна или перед уходом детей домой. Продолжительность ежедневных прогулок составляет 3-4 часа. Продолжительность прогулки определяется детским садом в зависимости от климатических условий. При температуре воздуха ниже минус 15°C и скорости ветра более 7 м/с прогулки не рекомендуются.



4.14. Родители (законные представители) воспитанников должны обращать внимание на соответствие одежды и обуви ребёнка времени года и температуре воздуха, возрастным и индивидуальным особенностям (одежда не должна быть слишком велика; обувь должна легко сниматься и надеваться).

4.15. Родители (законные представители) обязаны приводить ребенка в опрятном виде, чистой одежде и обуви. У детей должны быть сменная одежда и обувь (сандалии, колготы, нижнее бельё), расческа, спортивная форма (футболка, шорты и чешки).

4.16. Зимой и в мокрую погоду рекомендуется, чтобы у ребенка были запасные сухие варежки и одежда.

4.17. В летний период во время прогулки обязателен головной убор.

4.18. Регламент проведения мероприятий, посвященных Дню рождения ребенка, а также перечень не допустимых угощений обсуждается родителями (законными представителями) с воспитателями заранее.

## 5. Организация питания

5.1. Детский сад обеспечивает гарантированное сбалансированное питание несовершеннолетних воспитанников с учетом их возраста, физиологических потребностей в основных пищевых веществах и энергии по утвержденным нормам.

5.2. Организация питания воспитанников возлагается на детский сад и осуществляется его штатным персоналом.

5.3. Меню должно разрабатываться на период не менее двух недель (с учетом режима организации), разработанным на основе физиологических потребностей в пищевых веществах и норм питания дошкольников согласно СанПиН 2.4.3684-20.

5.4. Каждый продукт, который подается на стол воспитанникам детского сада, обязательно должен иметь разрешительный документ, удостоверяющий качество и безопасность пищи в соответствии с санитарно-эпидемиологическими правилами и нормами СанПиН 2.3/2.4.3590-20 "Санитарно-эпидемиологические требования к организации общественного питания населения".

5.5. Каждая готовая единица меню должна иметь технологическую карту – документ, отображающий основные сведения о процессе приготовления пищи и её пищевой ценности.

5.6. Формирование меню блюд происходит на основании главных потребностей детского организма, необходимых для надлежащего физиологического развития. Что имеет непосредственное отношение к возрасту малышей. Пищевая суточная калорийность блюд для детей представлена ниже в таблице.

Возраст ребенка в месяцах	Калорийность	Растительные белки, г	Животный белок, % от общего веса ребенка из расчета 1г/1кг	Жиры, г	Углеводы, г
13-24	1200	36	75	40	174
25-36	1400	42	65	47	203
37-84	1800	54	60	60	261

5.7. Меню составляется в соответствии с особенностями и необходимостью потребления различных продуктов каждого региона Российской Федерации при условии соблюдения требований к содержанию и соотношению в рационе питания детей основных пищевых веществ.

5.8. ДОУ размещает в доступных для родителей и детей местах (информационном стенде, холле, групповой ячейке) следующую информацию:

- ежедневное меню основного (организованного) питания на сутки для всех возрастных групп детей с указанием наименования приема пищи, наименования блюда, массы порции, калорийности порции;
- рекомендации по организации здорового питания детей.

5.8. Количество приемов пищи воспитанника зависит от его времени нахождения в дошкольном образовательном учреждении:

- 10 часов (компенсирующая группа) — завтрак, второй завтрак, обед и полдник;
- 12 часов — завтрак, второй завтрак, обед, полдник и ужин;

5.9. Контроль над качеством питания (разнообразием), витаминизацией блюд, закладкой продуктов питания, кулинарной обработкой, выходом блюд, вкусовыми качествами пищи, санитарным состоянием пищеблока, правильностью хранения, соблюдением сроков реализации продуктов возлагается на специалиста по организации питания и членов бракеражной комиссии дошкольного образовательного учреждения.

## **6. Обеспечение безопасности**

6.1. Родители (законные представители) детей должны сообщать воспитателям групп об изменении номера телефона, фактического адреса проживания и места работы.

6.2. Для обеспечения безопасности, ребенок переходит под ответственность воспитателя только в момент передачи его из рук в руки родители (законные представители) и таким же образом возвращается под ответственность родителей (законных представителей) обратно.

6.3. В случае опасности, грозящей ребенку со стороны забирающего взрослого (нетрезвое состояние, проявление агрессии и т. д.), воспитатель имеет право не отдать ребенка. Немедленно сообщать в дежурную часть полиции по телефону 79-34-02. Ребенка необходимо определить к ближайшим родственникам.

6.4. Если родители (законные представители) не могут лично забрать ребенка, то на основании личного заявления от родителей (законных представителей), в котором прописаны доверенные лица, с указанием их паспортных данных и контактных телефонов, воспитатель передает ребенка под ответственность доверенным лицам.

6.5. Во избежание несчастных случаев родителям (законным представителям) необходимо проверять содержимое карманов в одежде детей на наличие опасных предметов.

6.6. Безопасность детей в ДОУ обеспечивается следующим комплексом систем:

- автоматическая пожарная сигнализация с голосовым оповещением в случае возникновения пожара;
- кнопка тревожной сигнализации на сотовом телефоне в холле ДОУ с прямым выходом на пульт вызова группы быстрого реагирования;

6.7. В дневное время пропуск в ДОУ осуществляет дежурный администратор, в ночное время за безопасность отвечает сторож.

6.8. Посторонним лицам запрещено находиться в помещениях и на территории дошкольного образовательного учреждения без разрешения администрации.

6.9. Запрещается въезд на территорию дошкольного образовательного учреждения на личном автотранспорте или такси.

6.10. При парковке личного автотранспорта необходимо оставлять свободным подъезд к воротам для въезда и выезда служебного транспорта на территорию дошкольного образовательного учреждения.

## **7. Права воспитанников**

7.1. Дошкольное образовательное учреждение реализует право детей на образование, гарантированное государством.

7.2. Дети, посещающие ДОУ, имеют право:

- на уважение человеческого достоинства, защиту от всех форм физического и психического насилия, от оскорбления личности;
- на охрану жизни и здоровья;
- на свободное выражение собственных взглядов и убеждений;
- на предоставление условий для разностороннего развития с учетом возрастных и индивидуальных особенностей;

- на своевременное прохождение комплексного психолого-медико-педагогического обследования в целях выявления и ранней диагностики в развитии и (или) состояний декомпенсации;
- на получение психолого-педагогической, логопедической, медицинской и социальной помощи в соответствии с образовательными потребностями, возрастными и индивидуальными особенностями, состоянием соматического и нервно-психического здоровья детей;
- в случае необходимости – имеют право на обучение по адаптированной образовательной программе дошкольного образования;
- на развитие творческих способностей и интересов, включая участие в конкурсах, смотрах-конкурсах, выставках, физкультурных и спортивных мероприятиях;
- на поощрение за успехи в образовательной, творческой, спортивной деятельности;
- на получение дополнительных образовательных услуг (при их наличии).

## **8. Поощрение и дисциплинарное воздействие**

8.1. Меры дисциплинарного взыскания к воспитанникам ДОУ не применяются.

8.2. Применение физического и (или) психического насилия по отношению к детям дошкольного образовательного учреждения не допускается.

8.3. Дисциплина в детском саду поддерживается на основе уважения человеческого достоинства всех участников воспитательно-образовательных отношений.

8.4. Поощрение обучающихся ДОУ за успехи в образовательной, спортивной, творческой деятельности проводится по итогам конкурсов, соревнований и других мероприятий в виде вручения грамот, дипломов, благодарственных писем, подарков.

## **9. Защита несовершеннолетних воспитанников**

9.1. Спорные и конфликтные ситуации нужно разрешать только в отсутствие детей.

9.2. В целях защиты прав воспитанников ДОУ их родители (законные представители) самостоятельно или через своих законных представителей вправе:

- направить в органы управления детским садом обращение о нарушении и (или) ущемлении прав, свобод и социальных гарантий несовершеннолетних воспитанников;
- использовать не запрещенные законодательством Российской Федерации иные способы защиты своих прав и законных интересов.

9.3. В целях материальной поддержки воспитания и обучения детей, посещающих ДОУ, родителям (законным представителям) предоставляется компенсация. Размер компенсации устанавливается законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и не должен быть:

- менее 20% среднего размера родительской платы за присмотр и уход за детьми на первого ребенка;
- менее 50% размера такой платы на второго ребенка;
- менее 70% размера такой платы на третьего ребенка и последующих детей.

Право на получение компенсации имеет один из родителей (законных представителей), внесших родительскую плату за присмотр и уход за детьми в дошкольное образовательное учреждение.

9.4. В случае прекращения деятельности детского сада, аннулирования соответствующей лицензии, учредитель обеспечивает перевод несовершеннолетних воспитанников с согласия их родителей (законных представителей) в другие дошкольные образовательные организации, осуществляющие образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования. Порядок и условия осуществления такого перевода устанавливаются учредителем ДОУ.

9.5. Несовершеннолетним воспитанникам, испытывающим трудности в освоении Программы, социальной адаптации и развитии оказывается педагогическая, медицинская и психологическая помощь на основании заявления или согласия в письменной форме их родителей (законных представителей).

*Примечание б 2*

СОГЛАСОВАНО

Директор департамента образования  
Администрации города Омска

*13 сентября*  


Е.В. Спехова  
2017 г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий бюджетным  
дошкольным образовательным  
учреждением города Омска «Центр  
развития ребенка – детский сад № 11»



Н.Н. Бакатина  
2017 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного  
комитета бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения города  
Омска «Центр развития ребенка –  
детский сад № 11»



О.П. Петрова

*19*  
*11 октября* 2017 г.

ПРИНЯТО

Общим собранием работников  
бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения города  
Омска «Центр развития ребенка –  
детский сад № 11»

протокол № 1

*13 октября* 2017 г.

### ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников бюджетного дошкольного образовательного  
учреждения города Омска ««Центр развития ребенка – детский сад № 11»»  
(Редакция № 2)

#### 1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Омска «Центр развития ребенка – детский сад № 11» (далее – Учреждение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Мэра города Омска от 26 декабря 2008 года № 1175-п «Об отраслевой системе оплаты труда в бюджетных учреждениях города Омска, подведомственных департаменту образования Администрации города Омска», приказом директора департамента образования Администрации города Омска от 3 марта 2014 года № ДО/42 «Об условиях оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров бюджетных образовательных учреждений города Омска и бюджетных учреждений города Омска, подведомственных департаменту образования Администрации города Омска», приказом директора департамента образования Администрации города Омска от 27 января 2014 года ДО/№ 14 «О порядке мониторинга и оценке эффективности деятельности бюджетных учреждений».

Учреждений города Омска, подведомственных департаменту образования Администрации города Омска», Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», Коллективным договором.

1.2. Настоящее Положение устанавливает размеры окладов, ставок заработной платы, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Размеры окладов, ставок заработной платы всех категорий работников Учреждений, указанные в Приложении № 1 к настоящему Положению, устанавливаются на основе рекомендуемых размеров окладов, ставок заработной платы, предусмотренных Положением об отраслевой системе оплаты труда работников бюджетных образовательных учреждений, подведомственных департаменту образования Администрации города Омска, утвержденным постановлением Мэра города Омска от 26 декабря 2008 года № 1175-п «Об отраслевой системе оплаты труда в бюджетных образовательных учреждениях, подведомственных департаменту образования Администрации города Омска».

## 2. Размер оклада главного бухгалтера Учреждения

2.1. Размер оклада главного бухгалтера Учреждения устанавливается исключительно руководителем Учреждения после согласования в департаменте образования Администрации города Омска, мотивированного обоснования объемов и содержания исполняемых главным бухгалтером Учреждения должностных обязанностей на 10 - 30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя Учреждения.

2.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательного учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения учреждения за календарный год (далее - средняя заработная плата), максимальной заработной платы работников образовательного учреждения (без учета средней заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) в кратности не может превышать 4.

2.3. При определении оклада главного бухгалтера Учреждения учитываются итоги аттестации на соответствие занимаемой должности, стаж профессиональной деятельности, исполнение функциональных обязанностей, профессиональная компетентность, деловые качества, работоспособность, личностные и этические качества.

2.4. Изменение оклада главного бухгалтера Учреждения в течение календарного года производится при условии изменения показателей, влияющих на коэффициент кратности оклада руководителя.

### 3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера

3.1. Условием осуществления выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда является наличие акта обследования рабочих мест, выданного сторонней аккредитованной организацией.

3.2. Выплаты по районному коэффициенту устанавливаются в размере 15 процентов.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в следующих размерах:

3.3.1. При работе в ночное время – 35 процентов оклада.

3.3.2. При работе в праздничные дни – 100 процентов оклада.

3.3.3. В соответствии со статьей 104 Трудового кодекса Российской Федерации сторожам количество отработанных часов считается суммировано за год.

3.3.4. Размер доплат за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания или увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и сроки, на которые они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере до 100 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, без учета других выплат в пределах фонда оплаты труда.

### 4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера

4.1. Работникам устанавливается ежемесячная надбавка за стаж работы по специальности, включая периоды временной нетрудоспособности, время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, если работник состоял в трудовых отношениях с образовательным учреждением.

4.2. Условием выплаты ежемесячной надбавки за стаж работы по специальности в образовательных учреждениях является наличие установленной продолжительности стажа работы по специальности в образовательных учреждениях.

4.3. Ежемесячная надбавка за стаж работы по занимаемой должности устанавливается в следующих размерах:

4.3.1. Педагогическим работникам:

- 10 процентов оклада при стаже работы от 1 года до 5 лет;
- 15 процентов оклада при стаже работы от 5 лет до 10 лет;
- 20 процентов оклада при стаже работы свыше 10 лет.

4.3.2. Медицинским работникам Учреждения:

- 5 процентов оклада при стаже работы от 1 до 3 лет;
- 10 процентов оклада при стаже работы от 3 до 5 лет;

- 15 процентов оклада при стаже работы от 5 до 10 лет;
- 20 процентов оклада при стаже работы свыше 10 лет.

В стаж работы для установления ежемесячной надбавки за стаж работы медицинским работникам по решению комиссии по установлению трудового стажа включаются периоды осуществления медицинской деятельности по специальности (в соответствии с уровнем образования и (или) квалификацией согласно полученному документу об образовании) и иные периоды медицинской работы.

4.3.2. В целях закрепления работников в учреждениях, реализующих образовательную программу дошкольного образования, в чьи должностные обязанности входит обеспечение образовательного процесса по образовательной программе дошкольного образования, устанавливается ежемесячная доплата отдельным категориям работников (далее – ежемесячная доплата).

Ежемесячная доплата устанавливается в следующем размере:

- помощник воспитателя, младший воспитатель – 2000 рублей в месяц;
- медицинский работник – 1250 рублей в месяц;
- специалист (служащий) – 880 рублей в месяц;
- по профессиям рабочих – 640 рублей в месяц.

Ежемесячная доплата производится исходя из расчета за норму рабочего времени.

4.4. В целях повышения мотивирования работников учреждения в повышении качества образовательного процесса, развитии творческой активности и инициативы в решении поставленных задач, реализации федерального государственного образовательного стандарта в учреждении осуществляются выплаты стимулирующего характера. Выплаты стимулирующего характера осуществляются за предыдущий месяц.

4.5. В учреждении осуществляются выплаты стимулирующего характера за выполнение особо важных и срочных работ, которые выплачиваются работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ в размере до 100 процентов оклада, в целях поощрения работников за оперативность, срочность и качественный результат труда, в пределах фонда оплаты труда

4.6. Условием выплат стимулирующего характера работникам является:

- строгое выполнение должностных обязанностей согласно должностной инструкции;
- своевременное и успешное выполнение плановых мероприятий;
- работа без жалоб со стороны родителей и замечаний контролирующих органов и руководства учреждения;
- строгое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, трудовой дисциплины, правил техники безопасности, охраны труда и пожарной безопасности;

- своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений руководителя дошкольного образовательного учреждения, старшего воспитателя;

- достижение целевых показателей эффективности деятельности работников, предусмотренных Приложением № 2 к настоящему Положению, где стоимость одного балла зависит от соотношения общей суммы стимулирующего фонда каждой категории работников к количеству набранных ими баллов.

4.7. Условием прочих выплат стимулирующего характера медицинскому, учебно-воспитательному и обслуживающему персоналу является достижение целевых показателей эффективности деятельности работников, предусмотренных Приложением № 2 к настоящему Положению об оплате труда работников бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Омска «Центр развития ребенка – детский сад № 11», где 1 балл равен 1 проценту.

4.8. С целью регулирования распределения стимулирующих средств Учреждения в Учреждении создается комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников (далее – Комиссия). Персональный состав Комиссии определяется приказом заведующего. В состав комиссии обязательно включается председатель первичной профсоюзной организации.

4.9. Комиссия осуществляет проверку оценочных листов каждого работника, разработанных согласно целевым показателям эффективности деятельности работников, предусмотренных Приложением № 2 к настоящему Положению, подсчитывает общее количество баллов, набранных работниками Учреждения по категориям работников.

4.10. Расчет стоимости одного балла: сумма средств, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера для каждой категории работников, делится на общее количество набранных работниками баллов.

4.11. Определение суммы выплат стимулирующего характера каждому работнику: стоимость одного балла данной категории работников умножается на количество установленных в оценочном листе работника баллов.

4.12. Решение Комиссии оформляется протоколом, на основании которого руководитель Учреждения издает приказ о распределении выплат стимулирующего характера с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации.

4.13. Работникам, выполняющим дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей устанавливается ежемесячная доплата на период выполнения работ, согласно приказа руководителя, с учетом мнения Комиссии.

4.14. Перечень видов нарушений, допущение которых влечет снижения размера премиальных выплат работникам учреждения, или их невыплаты в полном объеме (подтвержденное документально), согласно Приложения № 3 к настоящему Положению.



4.15. Максимальный размер стимулирующих выплат по результатам работы главному бухгалтеру Учреждения за месяц, квартал, год в периоде, за который осуществляется премирование, определяется Учреждением в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения из расчета до четырех окладов в год в соответствии с показателями, предусмотренными Приложением № 2 к настоящему Положению и определяется по формуле:

$$Рпр = (((Ок \times Кок) / КБобщ) \times КБ) / НРВпер) \times ФОДпер, \text{ где}$$

Рпр – конкретный размер премии в рублях;

Ок – размер оклада в рублях;

Кок – количество окладов для определения размера премии в отчетном периоде;

КБобщ – максимальная сумма баллов по перечню показателей, характеризующих эффективность деятельности главного бухгалтера;

КБ – количество баллов, набранных главным бухгалтером за отчетный период;

НРВпер – средняя норма рабочего времени в отчетном периоде в днях;

ФОДпер – фактическое количество дней, отработанное главным бухгалтером.

4.16. В пределах бюджетных субсидий на оплату труда работников, а также средств, полученных от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных образовательным учреждением на оплату труда работников, к окладам, ставкам заработной платы работников устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

## 5. Заключительные положения

5.1. Настоящее Положение вступает в законную силу с 1 декабря 2017 года.

Приложение № 1  
к Положению об оплате труда  
работников бюджетного  
дошкольного образовательного  
учреждения города Омска  
«Центр развития ребенка – детский  
сад № 11»

РАЗМЕРЫ  
окладов, ставок заработной платы работников  
бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Омска  
«Центр развития ребенка – детский сад № 11»

№ п/п	Категория работников	Наименование должности	Рекомендуемый размер окладов, ставки заработной платы* (в рублях)
1	2	3	4
1.	Педагогические работники	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
		1 квалификационный уровень	
		Инструктор по физической культуре	7185
		Музыкальный руководитель	7185
		3 квалификационный уровень	
		Воспитатель	7590
		Педагог-психолог	7590
		4 квалификационный уровень	
		Старший воспитатель	7770
		Учитель-логопед	7770
2.	Работники, занимающие должности учебно-вспомогательного персонала	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
		1 квалификационный уровень	
		Помощник воспитателя	4831
		Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
		2 квалификационный уровень	
		Младший воспитатель	4987
3.	Медицинские работники	Профессиональная квалификационная группа «Медицинский персонал»	
		3 квалификационный уровень	

		Медицинская сестра	5356
		5 квалификационный уровень	
		Старшая медицинская сестра	5356
4.	Специалисты - служащие	Должности служащих 1,2,3,4 квалификационного уровня	
		1 квалификационный уровень	
		Делопроизводитель	4297
		2квалификационный уровень	
		Заведующий хозяйством	4962
		3квалификационный уровень	
		Шеф-повар	5184
		4 квалификационный уровень	
		Ведущий бухгалтер	6815
		Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	
		Ведущий бухгалтер	6815
5.	Работники, осуществляющие профессиональную деятельность по профессиям рабочих	Наименование профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2,3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
		Дворник	4000
		Машинист по стирке и ремонту спецодежды	4148
		Сторож	4148
		Уборщик служебных помещений	4000
		Рабочий по обслуживанию и ремонту зданий	4297
		Повар (3р)	4297
		Кладовщик	4148
		Кухонный рабочий	4148
		Наименование профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4,5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
		Повар (4 р)	4445
		Повар (5р)	4666
		Наименование профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	

	Инженер-энергетик	5481
--	-------------------	------

⟨\*⟩ Примечание:

Ставка заработной платы в трудовом договоре устанавливается выше  
следующим работником:

Приложение № 2  
к Положению об оплате труда  
работников бюджетного  
дошкольного образовательного  
учреждения города Омска  
«Центр развития ребенка – детский  
сад № 11»

Целевые показатели эффективности деятельности  
при начислении стимулирующих выплат работникам  
бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Омска  
«Центр развития ребенка – детский сад № 11»

№ п/п	наименование показателя	расчет показателя	единица измерения	уровень	периодичность	источник информации
<i>Для всех категорий работников</i>						
1.	Организация работы комиссий Учреждения	1.1. Участие в работе комиссий, назначенных приказом руководителя	балл	5	ежемесячно	Приказы заведующего, акты, журналы, протоколы, подтверждающие работу комиссий
		1.2. Оформление необходимой документации по работе комиссии	балл	10	ежемесячно	
2.	Качественное выполнение работ,	2.1. Выполнение разового поручения руководителя	балл	20	ежемесячно	Аналитические материалы

	не входящих в должностные обязанности	2.2. Выполнение поручения руководителя, требующее длительных временных затрат:				руководителя, старшего воспитателя
		-в течение 5 дней	балл	5	ежемесячно	
		-в течение 10 дней	балл	10	ежемесячно	
		-в течение 15 дней и более	балл	15	ежемесячно	
		3.3. Благоустройство помещений, территории Учреждения	балл	10	ежемесячно	
		2.4. Выполнение ремонтных работ в помещениях Учреждения	балл	10	ежемесячно	
3.	Участие в подготовке и проведении мероприятий для воспитанников	3.1. Оформление групповых ячеек, залов, холла	балл	5	ежемесячно	Аналитические материалы руководителя, старшего воспитателя
		3.2. Изготовление атрибутов, декораций	балл	5	ежемесячно	
		3.3. Изготовление, ремонт, подготовка костюмов	балл	5	ежемесячно	
		3.4. Участие в мероприятиях (за каждое мероприятие)	балл	5	ежемесячно	
		3.5 Проведение мероприятий	балл	5	ежемесячно	
4.	Интенсивность и напряженность труда	4.1. Участие в разработке локальных актов учреждения (программа развития, образовательная программа, положения и т.д.)	балл	15	в период разработки	Аналитические материалы руководителя

		4.2. Отсутствие больничного листа, административного, учебного отпуска	балл	10	ежемесячно	Аналитические материалы ответственного за ведение табеля
--	--	--	------	----	------------	--

**Педагогические работники**  
*(воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической физкультуре, учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог-психолог)*

1.	Разработка и реализация индивидуальной программы непрерывного профессионального развития	1.1. Своевременное прохождение процедуры аттестации	балл	5	в период аттестации	Сертификаты, дипломы, справки, аттестационные материалы, выписка из приказа об аттестации
		1.2. Самостоятельная подготовка документов на прохождение процедуры аттестации на первую или высшую категории	балл	10	в период аттестации	
		1.3. Прохождение процедуры аттестации на первую квалификационную категорию	балл	15	на момент получения документа	
		1.4. Прохождение процедуры аттестации на высшую квалификационную категорию	балл	20	на момент получения документа	
		1.5. Прохождение курсов повышения квалификации, прохождение профессиональной переподготовки	балл	15	на момент получения документа	

2.	Владение информационно-коммуникационными технологиями – далее ИКТ	2.1. Использование информационно – коммуникационной компетентности в работе с детьми (целесообразность применения)	балл	5	ежемесячно	Анализ отчетов материалы руководителя, старшего воспитателя
		2.2. Наличие персонального блога или сайта педагога, его систематическое обновление, пополнение сайта ДОУ	балл	10	ежемесячно	
		2.3. Разработка ИКТ, средств к непосредственно образовательной деятельности (презентации, интерактивные игры)	балл	5	по результату	
3.	Высокий уровень педагогического мастерства	3.1. Получение грамоты, благодарности, знаки отличия за успехи в труде	балл	5	на момент получения документа	Грамоты, благодарности, знаки отличия
		Уровень ДОУ				
		Уровень округа/микрорайона				
		Уровень муниципальный (Департамент образования, Администрации города)				



		Уровень региональный/федеральный (Министерство РФ, Министерство образования Омской области)		20		
4.	Участие педагога в инновационной, опытно- экспериментальной деятельности, конкурсах профессионального мастерства, грантах, смотре-конкурсах	4.1. Активное участие в работе экспериментальной, пилотной площадки, городском методическом совете	балл	15	на момент участия	Сертификаты, дипломы, справки, аналитические материалы старшего воспитателя
		4.2. Обобщение опыта работы на федеральном, областном, муниципальном уровнях, разработка авторских программ, участие в конкурсах	балл	20	на момент участия, по результату	
		4.3. Разработка методических материалов в результате осуществления инновационной или опытно- экспериментальной деятельности	балл	10	по результату	
		4.4. Победитель (призер) конкурсов федерального, областного, муниципального уровней	балл	20	на момент получения документа	
		4.5. Победитель (призер) конкурсов уровня ДОУ	балл	5	по результату	

		4.6. Активное участие в методических мероприятиях, педагогических советах ДОУ, проведение семинаров, мастер-классов, консультаций и т.д.	балл	5	ежемесячно	
		4.7. Создание инновационного образовательного пространства группы, ведение проектной деятельности	балл	15	ежемесячно	
5.	Организация, трудовой практики в рамках социального партнерства с учреждениями средне-профессионального образования и высшего профессионального образования на безвозмездной основе	5.1. Профессиональное сопровождение студентов во время трудовой практики	балл	15	в период практики	Аналитические материалы старшего воспитателя
6.	Создание развивающей среды	6.1. Подготовка учреждения к новому учебному году	балл	5	август - сентябрь	Аналитические материалы

	для воспитанников в помещениях Учреждения	6.2. Организация предметно-развивающей среды в соответствии с тематикой общеобразовательной программы	балл	5	ежемесячно	руководителя, старшего воспитателя
7.	Участие воспитанников в проектах, олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, фестивалях, творческих выставках	7.1. Организация участия воспитанников в проектах, конкурсах, соревнованиях, фестивалях, олимпиадах, творческих выставках (за каждое мероприятие)	балл	5	в период подготовки	Аналитические материалы старшего воспитателя, сертификаты, дипломы, грамоты
		7.2. Наличие из числа воспитанников победителей и призеров конкурсов федерального, областного, муниципального уровней	балл	10	на момент получения документа	
		7.3. Наличие из числа воспитанников победителей и призеров конкурсов уровня образовательного учреждения	балл	5	на момент получения документа	
		7.4. Участие воспитанников в конкурсах, проектах, фестивалях, олимпиадах, соревнованиях, творческих выставках на уровне образовательного учреждения -участие воспитанников в	балл	5	ежемесячно	

		одном конкурсе				
		-участие воспитанников в двух конкурсах	балл	10	ежемесячно	
		-участие воспитанников в трех конкурсах	балл	15	ежемесячно	
8.	Охват воспитанников дополнительными образовательными услугами	8.1. Организация дополнительных образовательных услуг с ведением документации	балл	5	ежемесячно	Утвержденная программа работы, план, аналитические материалы старшего воспитателя
		8.2. Поведение открытых отчетных мероприятий по организации работы	балл	5	по результату	
9.	Соответствие уровня посещаемости воспитанников стандартам качества оказания муниципальной услуги	9.1. Среднемесячная посещаемость от списочного состава: От 50%до 59% (дошкольный возраст) от30% до 40% (ранний возраст)	балл	10	ежемесячно	Информация старшей медицинской сестры, бухгалтера
		9.2.Среднемесячная посещаемость от списочного состава: - от 60% до 69 % (дошкольный возраст)		20		
		- от 41 до 50% (ранний возраст)				

		9.3. Среднемесячная посещаемость от списочного состава: - от 70% и выше (дошкольный возраст) - от 51% и выше (ранний возраст)	балл	30	ежемесячно	Информация старшей медицинской сестры, бухгалтера
10.	Реализация педагогом мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) воспитанников	10.1. Своевременное оформление уголка для родителей (его систематическое пополнение)	балл	5	ежемесячно	Аналитические материалы руководителя, бухгалтера, старшего воспитателя
		10.2. Участие родителей в работе детского сада и группы (педагогические советы, спортивные мероприятия, конкурсы, семинары и пр.);	балл	10	ежемесячно	
		10.3 Получение положительной обратной связи по результатам проведённых мероприятий	балл	5	ежемесячно	

		10.4. Использование инновационных методов работы с родителями: семейный клуб, семейная гостиная, родительские собрания в нетрадиционной форме и пр.	балл	5	ежемесячно	
		10.5 Отсутствие в группе задолженности по родительской оплате (не более 3-х человек)	балл	10	ежемесячно	
		10.6 Отсутствие конфликтов, жалоб, удовлетворенность родителей качеством услуги	балл	5	ежемесячно	
<b>Старший воспитатель, методист</b>						
1.	Реализация механизмов общественно-государственного управления образовательного процесса	1.1. Работа по обращениям граждан	балл	5	ежемесячно	Аналитические материалы руководителя, документация
		1.2. Работа с общественным контролем	балл	5	ежемесячно	
2.	Работа с социумом, общественными	2.1. Организация досуговой деятельности воспитанников	балл	5	ежемесячно	Аналитические материалы

	организациями	2.2. Мероприятия Учреждения с привлечением социума и общественных организаций	балл	10	ежемесячно	руководителя
3.	Умение эффективно управлять конфликтами	3.1. Создание бесконфликтной среды в педагогическом коллективе	балл	20	ежемесячно	Аналитические материалы руководителя
		3.2. Урегулирование проблемных ситуаций с родителями воспитанников	балл	10	ежемесячно	
4.	Организация воспитательно-образовательного процесса на высоком профессиональном уровне	4.1. Повышение профессиональной компетентности педагогического состава	балл	10	ежемесячно	Аттестационные листы, договора, протоколы, консультативная информация
		4.2. Создание условий для успешной аттестации педагогических кадров	балл	10	ежемесячно	
		4.3. Организация своевременной курсовой подготовки педагогических кадров	балл	5	ежеквартально	
		4.4. Повышение информационной, правовой культуры педагогов	балл	10	ежемесячно	
		4.5. Внедрение современных педагогических технологий, дифференцированного, развивающего обучения	балл	10	ежемесячно	
5.	Научно-	5.1. Разработка авторских	балл	15	ежемесячно	Программы,

	методическое обеспечение образовательного процесса	программ, проектов 5.2. Организация и проведение профессиональных, творческих конкурсов для педагогов с оформлением всей документации	балл	20	в период проведения	положения, протоколы
		5.3. Участие педагогов Учреждения в инновационной и опытно-экспериментальной деятельности	балл	15	на момент участия	
6.	Организация трудовой практики в рамках социального партнерства с учреждениями средне-профессионального образования и высшего профессионального образования на безвозмездной основе	6.1. Организация трудовой практики для студентов	балл	15	в период практики	Договора, консультативная информация, методическая литература
		6.2. Методическое сопровождение студентов во время прохождения трудовой практики	балл	10	в период практики	
7.	Организация и проведение мероприятий, направленных на	7.1. Подготовка Учреждения к участию в конкурсах	балл	10	в период проведения	Аналитические материалы руководителя, договора,
		7.2. Качественная подготовка Учреждения к	балл	10	июнь - сентябрь	



повышение авторитета и имиджа Учреждения	учебному году				положения, информационные материалы
	7.3. Своевременное информационное наполнение официального сайта ДОУ	балл	10	ежемесячно	
	7.4. Организация дополнительного образования воспитанников	балл	10	ежемесячно	
	7.5. Взаимодействие со СМИ (репортажи, статьи, открытые мероприятия, прочее)	балл	10	ежеквартально	

**Учебно – вспомогательный персонал  
(младший воспитатель, помощник воспитателя)**

1.	Эффективность участия в образовательном процессе	1.1. Качественное оказание помощи воспитателю в организации режимных моментов	балл	10	ежемесячно	Аналитические материалы старшего воспитателя, воспитателя группы
		1.2. Активное участие в воспитательно-образовательном процессе	балл	5	ежемесячно	
		1.3. Эффективная работа в период адаптации детей младшего дошкольного возраста к условиям дошкольного образовательного учреждения	балл	10	август - ноябрь	

2.	Повышение профессионального уровня работника	2.1. Своевременное прохождение курсов повышения квалификации по личной инициативе работника	балл	20	на момент получения документа	Наличие документа об окончании курсов повышения квалификации
3.	Работа по снижению заболеваемости воспитанников	3.1. Участие в проведении закаливающих процедур	балл	5	ежемесячно	Аналитические материалы старшего воспитателя, старшей медицинской сестры
		3.2. Участие в проведении оздоровительно-профилактических мероприятиях	балл	5	ежемесячно	
4.	Участие в работах по предупреждению и ликвидации последствий аварийных и чрезвычайных ситуаций	4.1. Активное участие в проведении аварийно-ремонтных работ	балл	5	в период работ	Аналитические материалы заведующего хозяйством
		4.2. Своевременное устранение последствий аварийных и чрезвычайных ситуаций	балл	5	в период работ	
5	Интенсивность и напряженность труда	5.1. Перенос тяжестей	балл	5	ежемесячно	Аналитические материалы заместителя руководителя, старшей медицинской сестры
		5.2. Постоянный контакт с водой и дезрастворами	балл	5	ежемесячно	
		5.3. Погрузка мусора для вывоза с территории Учреждения	балл	5	в период работ	
		5.4. Выполнение работ в режиме карантинных мероприятий	балл	5	в период карантина	
		5.5. Выполнение работ в период отсутствия горячего	балл	5	ежемесячно	

		водоснабжения				
		5.6. Выполнение срочных работ	балл	20	ежемесячно	
6.	Ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ	6.1. Своевременное и качественное выполнение требований и норм Сан ПиНа;	балл	15	ежемесячно	Аналитические материалы заместителя руководителя, старшей медицинской сестры
<b>Рабочие (кладовщик, повар, кухонный рабочий, машинист по ремонту и стирке спецодежды, дворник, сторож, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования)</b>						
1.	Участие в работах по предупреждению и ликвидации последствий аварийных и чрезвычайных ситуаций	1.1. Активное участие в проведении аварийно-ремонтных работ	балл	5	ежемесячно	Аналитические материалы заведующего хозяйством
		1.2. Своевременное устранение последствий аварийных и чрезвычайных ситуаций	балл	5	ежемесячно	
2.	Особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной работы Учреждения	2.1. Обеспечение бесперебойного режима работы инженерных коммуникаций, тепло- и электрохозяйства, систем жизнеобеспечения Учреждения	балл	15	ежемесячно	Аналитические материалы заведующего хозяйством

3.	Повышение профессионального уровня работника	3.1. Прохождение курсов повышения квалификации по личной инициативе работника	балл	20	на момент получения документа	Аналитические материалы заведующего хозяйством
4.	Ежемесячная надбавка за качество	4.1. Строгое соблюдение санитарно-эпидемиологического законодательства	балл	15	ежемесячно	Аналитические материалы старшей медицинской сестры
5.	Интенсивность и напряженность труда	5.1. Выполнение срочных работ	балл	10	ежемесячно	Аналитические материалы заведующего хозяйством, старшей медицинской сестры
		5.2. Выполнение тяжелых работ	балл	15	ежемесячно	
		5.3. Погрузка мусора для вывоза с территории Учреждения	балл	10	в период работ	
		5.4. Постоянный контакт с водой, дезрастворами, порошками	балл	5	ежемесячно	
		5.5. Выполнение работ в режиме карантинных мероприятий	балл	5	в период работ	
6.	Премиальные выплаты	6.1. Сохранность хозяйственного инвентаря и безаварийная эксплуатация оборудования	балл	10	ежемесячно	Аналитические материалы заведующего хозяйством, старшей медицинской сестры, бухгалтера
		6.2. Строгое соблюдение технологического процесса приготовления блюд	балл	10	ежемесячно	
		6.3. Строгое соблюдение	балл	10	ежемесячно	

		эпидемиологического режима при подготовке сырья				
		6.4. Строгое соблюдение графика смены белья	балл	10	ежемесячно	
		6.5. Учет и контроль мягкого инвентаря	балл	10	ежеквартально	
		6.6. Правильное ведение документации, подтверждающей качество и безопасность продуктов	балл	15	ежемесячно	
		6.7. Соблюдение сроков хранения пищевой продукции	балл	10	ежемесячно	
		6.8. Бесперебойная работа по поставке продуктов питания, работа с поставщиками	балл	15	ежемесячно	
<b>Медицинские работники</b> <i>(старшая медицинская сестра, медицинская сестра)</i>						
1.	Повышение профессионального уровня работника	1.1. Своевременное прохождение курсов повышения квалификации по личной инициативе работника	балл	20	на момент получения документа	Наличие документа об окончании курсов повышения квалификации
2.	Организация диспансеризации работников	2.1. Оформление договора с поликлиникой по диспансеризации и медосмотру работников	балл	10	в период оформления договора	Аналитические материалы руководителя

		2.2. Своевременный контроль прохождения периодических медицинских осмотров сотрудниками	балл	10	ежемесячно	
		2.3. Своевременный контроль прохождения вакцинации работниками	балл	10	ежемесячно	
		2.4. Своевременный контроль прохождения санитарного минимума	балл	10	ежемесячно	
		2.5. Своевременный контроль прохождения флюорографических исследований	балл	10	ежемесячно	
3.	Организация диспансеризации воспитанников	3.1. Организация проведения медицинского осмотра	балл	5	в период медицинского осмотра	Аналитические материалы руководителя
		3.2. Своевременный контроль прохождения вакцинации воспитанников	балл	5	ежемесячно	
4.	Организация и руководство работой низового контроля, бракеражной комиссии	4.1. Качественное ведение документации	балл	10	ежемесячно	Аналитические материалы руководителя
		4.2. Контроль за закладкой продуктов питания	балл	5	ежемесячно	
5.	Высокий уровень организации питания	5.1. Разработка десятидневного циклического меню	балл	15	ежемесячно	Аналитические материалы

		5.2. Корректировка десятидневного циклического меню	балл	5	ежемесячно	руководителя
6.	Проведение санитарно-просветительской работы среди воспитанников, родителей, сотрудников	6.1. Участие в мероприятиях для воспитанников	балл	5	ежемесячно	Аналитические материалы руководителя, старшего воспитателя
		6.2. Проведение тематических консультаций, индивидуальных бесед, лекториев	балл	10	ежемесячно	
		6.3. Выпуск тематических бюллетеней	балл	5	ежемесячно	
7.	Интенсивность и напряженность труда	7.1. Выполнение работ в режиме карантинных мероприятий	балл	10	ежемесячно	Аналитические материалы руководителя
		7.2. Выполнение срочных работ	балл	10	ежемесячно	
		7.3. Разъездной характер работы	балл	5	ежемесячно	
<b>Специалисты и служащие (делопроизводитель, ведущий бухгалтер, бухгалтер, шеф-повар, заведующий хозяйством)</b>						
1.	Организация и проведение работ по предупреждению и ликвидации последствий аварийных ситуаций	1.1. Активное участие в проведении аварийно-ремонтных работ	балл	10	в период работ	Аналитические материалы руководителя
		1.2. Своевременное устранение последствий аварийных и чрезвычайных ситуаций	балл	5	в период работ	

2.	Повышение профессионального уровня работника	2.1.Своевременное прохождение курсов повышения квалификации по личной инициативе работника	балл	20	на момент получения документа	Наличие документа об окончании курсов повышения квалификации
3.	Выполнение работы по компенсационным выплатам	3.1. Ведение документации по компенсационным выплатам	балл	10	ежемесячно	Аналитические материалы руководителя, главного бухгалтера
		3.2. Работа с банком по компенсационным выплатам	балл	10	ежемесячно	
4.	Приготовление пищи в больших объемах	4.1. Посещаемость свыше 65процентов	балл	10	ежемесячно	Аналитические материалы старшей медицинской сестры
		4.2. Приготовление блюд повышенной сложности	балл	5	ежемесячно	
5.	Высокий документооборот	5.1. Своевременный прием и отправка электронной почты	балл	10	ежемесячно	Аналитические материалы руководителя
		5.2. Исполнение запросов граждан и организаций социально-правового характера	балл	5	ежемесячно	
6.	Интенсивность и напряженность труда	6.1. Работа по размещению договоров в ЕИС, контроль за регистрацией и оплатой договоров	балл	10	ежемесячно	Аналитические материалы руководителя, главного бухгалтера, старшей медицинской сестры
		6.2. Выполнение работ в режиме карантинных мероприятий	балл	10	в период карантина	
		6.3. Разъездной характер работы	балл	10	ежемесячно	



		6.4. Качественное исполнение должностных обязанностей вне рабочее время	балл	5	ежемесячно	
		6.5. Перенос тяжестей	балл	10	ежемесячно	
7.	Премииальные выплаты	7.1. Качественное выполнение отчетов, сдача отчетов в установленные сроки	балл	15	ежемесячно	Аналитические материалы руководителя, главного бухгалтера
		7.2. Качественная подготовка учреждения к новому учебному году	балл	15	летне-осенний период	
		7.3. Выполнение срочных работ	балл	20	ежемесячно	
		7.4. Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения	балл	5	ежемесячно	
		7.5. Этика поведения	балл	5	ежемесячно	
<i>Главный бухгалтер</i>						
1.	Своевременное исполнение бюджетной сметы	1.1. Своевременное списание денежных средств со счета	балл	10	ежемесячно	Аналитические материалы руководителя
		1.2. Своевременная сдача годового баланса	балл	20	ежегодно	
2.	Соблюдение установленного порядка и сроков	2.1. Своевременное предоставление отчетности в бюджетные и	балл	15	ежемесячно	Аналитические материалы руководителя

	предоставления статистической отчетности и иной информации	внебюджетные фонды				
		2.2. Своевременное начисление и предоставление информации по заработной плате	балл	15	ежемесячно	
		2.3. Своевременное предоставление сведений коммунальным службам	балл	10	ежемесячно	
3.	Премиальные выплаты	3.1. Подготовка экономических расчетов	балл	10	ежемесячно	Аналитические материалы руководителя
		3.2. Своевременное прогнозирование, анализ и планирование в изменении бюджетных ассигнований, лимитов, финансовых средств	балл	10	ежемесячно	
		3.3. Соблюдение правил трудового распорядка, этика поведения	балл	5	ежемесячно	
		3.4. Отсутствие замечаний руководителя к выполнению должностных обязанностей	балл	5	ежемесячно	

СОГЛАСОВАНО

Директор департамента образования  
Администрации города Омска



И.Б. Елецкая  
26 февраля 2018 г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий бюджетным  
дошкольным образовательным  
учреждением города Омска «Центр  
развития ребенка – детский сад № 11»



Н.Н. Бакатина  
26 февраля 2018 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного  
комитета бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения города  
Омска «Центр развития ребенка –  
детский сад № 11»



О.П. Петрова

Протокол № \_\_\_\_\_  
26 февраля 2018 г.

ПРИНЯТО

Общим собранием работников  
бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения города  
Омска «Центр развития ребенка –  
детский сад № 11»  
протокол № \_\_\_\_\_

26 февраля 2018 г.

### ИЗМЕНЕНИЕ В ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников бюджетного дошкольного образовательного  
учреждения города Омска «Центр развития ребенка - детский сад № 11»

1. Приложение № 1 «Размеры окладов, ставок заработной платы  
работников к «Положению об оплате труда работников БДОУ г. Омска  
«Центр развития ребенка-детский сад № 11» изложить в новой редакции  
(прилагается).

2. Распространить действие настоящего изменения на правоотношения,  
возникшие с 1 января 2018 года.

Приложение № 1  
к Положению об оплате труда  
работников бюджетного  
дошкольного образовательного  
учреждения города Омска  
«Центр развития ребенка – детский  
сад № 11»»

РАЗМЕР  
окладов, ставок заработной платы работников  
бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Омска  
«Центр развития ребенка – детский сад № 11»

№ п/п	Категория работников	Наименование должности	Рекомендуемый размер окладов, ставки заработной платы* (в рублях)
1	2	3	4
	Педагогические работники	1 квалификационный уровень	
		Инструктор по физической культуре	7185
		Музыкальный руководитель	7185
		3 квалификационный уровень	
		Воспитатель	7590
		Педагог-психолог	7590
		4 квалификационный уровень	
		Старший воспитатель	7770
		Учитель-логопед	7770
2.	Работники, занимающие должности учебно-вспомогательного персонала	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
		1 квалификационный уровень	
		Помощник воспитателя	5778
		Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
		1 квалификационный уровень	
Младший воспитатель	5964		
3.	Медицинские работники	Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
		3 квалификационный уровень	
		Медицинская сестра	6405

		3 квалификационный уровень	
		Старшая медицинская сестра	6405
4.	Специалисты - служащие	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	
		1 квалификационный уровень	
		Делопроизводитель	5140
		2 квалификационный уровень	
		Заведующий хозяйством	5934
		3 квалификационный уровень	
		Шеф-повар	6200
		Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих третьего уровня»	
		1 квалификационный уровень	
		Бухгалтер	6555
		4 квалификационный уровень	
		Ведущий бухгалтер	8150
5.	Работники, осуществляющие профессиональную деятельность по профессиям рабочих	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
		1 квалификационный уровень	
		Дворник	4784
		Кастелянша	(при наличии 1 квалификационного разряда)
		Уборщик служебных помещений	5140
		Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	(при наличии 3 квалификационного разряда)
		Повар	5140
			(при наличии 3 квалификационного разряда)
		Машинист по стирке и ремонту спецодежды	4961
		Сторож	(при наличии 2 квалификационного разряда)
		Кладовщик	
		Кухонный рабочий	
		Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	

1 квалификационный уровень	
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	5581 (при наличии 5 квалификационного разряда)
Повар	5316 (при наличии 4 квалификационного разряда)
Повар	5581 (при наличии 5 квалификационного разряда)
2 квалификационный уровень	
Инженер-энергетик	6555 (при наличии 3 квалификационного разряда)

**Примечание:**

<\*> – при определении в трудовом договоре размера оклада, ставки заработной платы устанавливаются выше следующим работникам:

1. Педагогическим работникам:

- 1) имеющим первую квалификационную категорию, – на 10 процентов;
- 2) имеющим высшую квалификационную категорию – на 20 процентов;
- 3) осуществляющим работу с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья, - на 20 процентов;

4) имеющим стаж работы по специальности в образовательном учреждении:

- от 1 года до 5 лет, - на 10 процентов;
- от 5 лет до 10 лет, - на 15 процентов;
- свыше 10 лет, - на 20 процентов.

5) поступившим впервые на работу (по основному месту работы в образовательное учреждение в соответствии с уровнем образования и (или) согласно полученному документу об образовании и (или) о квалификации, в первые три года работы и имеющие стаж педагогической работы:

- до 1 года включительно, - на 20 процентов;
- от 1 года до 2 лет включительно, - на 40 процентов;
- от 2 лет до 3 лет включительно, - на 60 процентов.

2. Работникам, занимающим должности учебно-вспомогательного персонала:

- осуществляющим работу с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья, – на 15 процентов.

3. Медицинским работникам:

- 1) имеющим вторую квалификационную категорию, – на 5 процентов;
  - 2) имеющим первую квалификационную категорию, – на 10 процентов;
  - 3) имеющим высшую квалификационную категорию, – на 15 процентов.
-

Председатель ПК БДОУ «Центр  
развития ребенка – детский сад № 11»  
О.П. Петрова

УТВЕРЖДАЮ:  
Заведующий БДОУ «Центр  
развития ребенка - детский сад № 11»  
Н.Н. Бакатина

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты БДОУ г. Омска «Центр развития ребенка – детский сад № 11»**  
(Извлечения из Приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997п)

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1.Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; 2.Сапоги резиновые с защитным подноском; 3.Перчатки резиновые или из полимерных материалов; 4.Перчатки с полимерным покрытием; 5.Очки защитные; 6.Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 1 пара 6 пар 12 пар до износа до износа
2.	Кастелянша	1.Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
3.	Уборщик служебных помещений	1.Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; 2.Перчатки резиновые или из полимерных материалов; 3.Перчатки с полимерным покрытием	1 12 пар 6 пар
4.	Дворник	1.Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; 2.Фартук из полимерных материалов с нагрудником; 3.Сапоги резиновые с защитным подноском; 4.Перчатки с полимерным покрытием	1 2 1 пара 6 пар
5.	Кладовщик	1.Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; 3.Перчатки с полимерным покрытием	1 6 пар
6.	Повар, кухонный рабочий	1.Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; 2.Фартук из полимерных материалов с нагрудником; 3.Нарукавники из полимерных материалов; 4.Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 2 до износа 6 пар
7.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	1.Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; 2.Перчатки резиновые или из полимерных материалов; 3.Фартук из полимерных материалов с нагрудником; 4.Перчатки с полимерным покрытием	1 дежурные дежурный 6 пар
8.	Сторож (вахтер)	1.Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; 2.Сапоги резиновые с защитным подноском; 3.Перчатки с полимерным покрытием	1 1 12 пар
9.	Заведующий хозяйством	1.Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; 2.Перчатки с полимерным покрытием	1 6 пар



Приложение № 6

УТВЕРЖДЕНО:  
 Заведующий БДОУ г. Омска  
 «Центр развития ребенка-детский сад № 11»  
 Бакатина Н.Н.  
 « 17 » 10/19



СОГЛАСОВАНО:  
 Председатель ПК  
 Петрова О.П.



**Перечень  
 профессий и должностей работников, занятых на работах с  
 вредными и (или) опасными условиями труда, которые имеют  
 право на дополнительный оплачиваемый отпуск.**

№ п/п	Должность	Основание	Дополнительный оплачиваемый отпуск (календарных дней)	Доплата
1	Медицинская сестра	Вредные условия труда	14	На основании Постановления Правительства РФ "О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников" № 482 от 06.06.2013 г.
2	Старшая медицинская сестра	Вредные условия труда	14	

Приложение № 7

УТВЕРЖДЕНО:  
 Заведующий БДОУ г. Омска  
 «Центр развития ребенка-детский сад № 11»  
 Бакатина Н.Н.  
 « 17 » 10. 2012



СОГЛАСОВАНО:  
 Председатель ПК  
 Петрова О.П.



**Перечень  
 профессий и должностей работников с ненормированным  
 рабочим днем, которые имеют право на дополнительный  
 оплачиваемый отпуск.**

№ п/п	Должность	Основание	Дополнительный оплачиваемый отпуск (календарных дней)
1	Заведующий	Ненормированный рабочий день	4
2	Заведующий хозяйством	Ненормированный рабочий день	4
3	Главный бухгалтер	Ненормированный рабочий день	4
4	Ведущий бухгалтер	Ненормированный рабочий день	3

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК

ТВЕРЖДЕНО:

заведующий БДОУ г. Омска  
«Центр развития ребенка-детский сад № 11»

Бакатина Н.Н.

210.192



Петрова О.П.

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**профессий работников, которым устанавливаются компенсационные выплаты за работу с неблагоприятными условиями труда.**

Профессия	Виды работ	надбавка
Повар	Работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, чисткой и резкой лука. Работы у горячих плит, жарочных шкафов.	4%
Младший воспитатель, помощник воспитателя	Работы с дез. растворами. Все виды работ, выполняемые при переводе учреждения на особый санитарно-эпидемиологический режим работы.	4%
Ухонный рабочий	Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технического оборудования вручную с применением моющих средств, чистка котлов в холодном состоянии.	4%
Уборщик производственных и служебных помещений	Работы с дез. растворами. Все виды работ, выполняемые при переводе учреждения на особый санитарно-эпидемиологический режим работы.	4%
Ведущий бухгалтер	Освещенность рабочей поверхности не соответствует требованиям, работа за компьютером.	4%
Старшая медицинская сестра	Работы с дез. растворами. Все виды работ, выполняемые при переводе учреждения на особый санитарно-эпидемиологический режим работы. Освещенность рабочей поверхности не соответствует требованиям.	4%
Медицинская сестра	Работы с дез. растворами. Все виды работ, выполняемые при переводе учреждения на особый санитарно-эпидемиологический режим работы. Освещенность рабочей поверхности не соответствует требованиям.	4%
Дворник	Работы по содержанию в порядке и чистоте, закрепленной за ним территории.	4%