

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад «Родничок» г. Советский»

Юридический и фактический адрес: 628240, Тюменская область, Ханты-Мансийский автономный округ - Югра, Советский район, г. Советский, ул. Мичурина, дом 10 а.  
Телефон: 8(34675)7-88-05, 8(34675)7-88-50. E-mail: ds\_rodnichok@sovnrhmao.ru

Работодатель:  
Заведующий  
МАДОУ д/с «Родничок»  
Молоткова О.В.  
« 20 » декабря 2023 г.



Работники:  
председатель  
профсоюзной организации  
МАДОУ д/с «Родничок»  
В.В. Кондратьева  
« 20 » декабря 2023 г.



**Коллективный договор**  
муниципального автономного дошкольного  
образовательного учреждения  
«Детский сад «Родничок» г. Советский»  
на 2024-2026 гг.

3



Коллективный договор, соглашение зарегистрировано:  
43Р44  
администрации Советского района  
" 27 " 12 2023 г.  
Регистрационный № 5/2023  
Подпись лица, осуществившего регистрацию  
коллективного договора, соглашения *Васильева С.Г.*

г. Советский

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад «Родничок» г. Советский» (далее - МАДОУ д/с «Родничок») в г. Советский, в дальнейшем «Работодатель» в лице заведующего Молотковой Оксаны Викторовны, действующей на основании Устава и «Работники» МАДОУ д/с «Родничок», в лице председателя профсоюзной организации МАДОУ д/с «Родничок» Кондратьевой Валентины Васильевны (далее- Профком), заключили настоящий договор (далее - Коллективный договор) о нижеследующем.

### **1. Общие положения.**

- 1.1 Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с законом № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г., Трудовым Кодексом РФ (далее -ТК РФ),иными законодательными и нормативными правовыми актами в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создание благоприятных условий для деятельности МАДОУ д/с «Родничок».
- 1.2 Данный договор распространяется на всех работников МАДОУ д/с «Родничок».
- 1.3 Заключению Коллективного договора предшествовало обсуждение его проекта на собрании работников трудового коллектива МАДОУ д/с «Родничок», которое одобрило Коллективный договор.
- 1.4 Настоящий коллективный договор принимается как средство согласования интересов Работников и Работодателя, регулирования трудовых отношений. Коллективный договор дает исключительное право на планирование, управление и контроль за организацией учебно-воспитательного процесса, найм, продвижение по должности, организацию повышения квалификации работающих, обеспечение их занятости, совершенствование оплаты и условий труда.
- 1.5 Предметом Коллективного договора являются положения об условиях труда работников, его оплате, гарантиях, компенсациях и льготах, предоставляемых работникам в соответствии с ТК РФ.
- 1.6 Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон.
- 1.7 Для подведения итогов коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждения на собраниях трудового коллектива не реже одного раза в год.
- 1.8 Работодатель обязуется знакомить с Коллективным договором всех работников, обеспечивать гласность выполнения условий договора.

### **2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений**

#### **2 Работодатель обязуется:**

- создавать условия для повышения производительности и качества труда работников на основе внедрения новых технологий, прогрессивных форм организации и оплаты труда.
- добиваться повышения культуры и дисциплины труда, профессионального уровня работников;
- обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условия труда и производственного быта;
- создавать условия для повышения качества учебно-воспитательного процесса, освоения передового педагогического опыта;
- своевременно проводить ежегодную тарификацию педагогических работников до 15 сентября текущего года, с уточнение в связи с изменением образования и аттестации (высшая, первая) педагогов и прочих условий, требующих изменения тарификации;
- обеспечивать работников, обусловленной трудовыми договорами, работой;
- выплачивать работникам в полном размере заработную плату в сроки, установленные правилами внутреннего трудового распорядка;
- устанавливать по аттестации рабочего места доплату за неблагоприятные условия труда к должностному окладу (ставке) работника.

#### **2.1 Работники обязуются:**

- добросовестно выполнять свои должностные обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять приказы заведующего МАДОУ д/с «Родничок»;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;

- способствовать повышению эффективности труда, улучшению качества учебно-воспитательного процесса, использовать передовой педагогический опыт;
- беречь имущество детского сада, не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба имуществу МАДОУ д/с «Родничок»;
- содержать свое рабочее место, инвентарь в чистоте, порядке и в исправном состоянии;
- эффективно использовать оборудование, бережно относиться к инвентарю, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работника, экономно и рационально использовать материальные ресурсы;
- принимать меры по немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы, немедленно сообщать о случившемся администрации детского сада;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

## 2.2 Работодатель имеет право:

- заключать, изменять, расторгать трудовые договоры с работниками в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами;
- поощрять работников за добросовестный труд;
- привлекать работников к дисциплинарной ответственности, в порядке установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты.

## 2.3 Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором; рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и Коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;
- объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;
- ведение коллективных переговоров и заключение Коллективного договора через представителя, а также на информацию о выполнении договора;
- защиту своих индивидуальных трудовых прав и персональных данных, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;
- возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

## 3. Трудовой договор и обеспечение занятости

- 3.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ и настоящим Коллективным договором. *(Приложение №1)*
- 3.2. Трудовой договор хранится у каждой из сторон.
- 3.3. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положения работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, Коллективным договором.
- 3.4. Работодатель обязуется:

- 3.4.1 оформлять трудовые отношения при поступлении на работу с заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок;
- 3.4.2 соблюдать предусмотренный ТК РФ порядок увольнения работников, их перевода на другую работу;
- 3.4.3 при приеме работника на работу знакомить его под роспись с Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, инструкциями по охране труда и технике безопасности в соответствии с занимаемой должностью, с условиями оплаты труда;
- 3.4.4 обеспечивать занятость работников в соответствии с их профессией, квалификацией, образованием и трудовым договором;
- 3.4.5 создавать условия для профессиональной подготовки кадров, повышения их квалификации согласно ТК РФ (*Приложение № 2*);
- 3.4.6 оформлять изменение условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора;
- 3.4.7 выполнять условия заключенного трудового договора;
- 3.4.8 изменять трудовой договор (перевод и перемещение на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, трудовые отношения при смене собственника имущества работодателя, изменения ее подведомственности, реорганизации, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных в трудовом законодательстве;
- 3.4.9 сообщать в КУ ХМАО-Югры Советский центр занятости населения не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в письменной форме, а при массовых увольнениях работников (10% от общего числа штата работников) соответственно не позднее, чем за три месяца;
- 3.5. Работники обязуются:**
- заключать трудовой договор с Работодателем;
  - проходить обязательное медицинское обследование за счёт Работодателя;
  - знакомиться под роспись с Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, инструкциями по охране труда и технике безопасности в соответствии с занимаемой должностью, с условиями оплаты труда;
  - соблюдать должностные обязанности, правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, в соответствии с требованиями ТК РФ.

#### **4. Рабочее время и время отдыха.**

- 4.1 Рабочее время регулируется в строгом соответствии с требованиями ТК РФ. Учебные занятия регламентируются сеткой занятий, режимом дня, Правилами внутреннего трудового распорядка.
- 4.2 Продолжительность рабочего времени составляет 36 часов в неделю для женщин, 40 часов в неделю - для мужчин. Сокращенная продолжительность рабочего времени для педагогических работников установлено в зависимости от занимаемой должности (*Приложение № 3*)
- 4.3 Работодателем ведется учет времени, фактически отработанного каждым работником.
- 4.4 Для работников устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями. Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы (смены) определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности, утвержденные Работодателем и доводиться до сведения работников за 1 месяц до начала действия графика.
- 4.5 Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии с ТК РФ, только с их согласия.
- 4.6. Перечень должностей МАДОУ д/с «Родничок», к ежегодному отпуску которых предоставляются дополнительные дни (приложение №4) за ненормированный рабочий день и за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда утверждается «Работодателем» (*Приложение № 5*) по согласованию с профкомом.
- 4.7. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются в исключительных случаях, только с их письменного согласия.

- 4.8. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка. В них же определяется порядок предоставления времени для питания и отдыха для работников, которым перерывы для этого невозможны, а также продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, порядок предоставления в соответствии с законодательством выходных и праздничных дней.
- Очередные отпуска работникам предоставляются согласно ТК РФ всем работникам предоставляется очередные отпуска с сохранением места работы, должности и среднего заработка. Продолжительность ежегодных отпусков исчисляется в календарных днях.
- 4.9. Работник имеет право по истечении шести месяцев его непрерывной работы, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года, в соответствии с очередностью предоставления отпусков на основании ТК РФ.
- 4.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с профкомом не позднее 15 декабря текущего года.
- 4.11. Продолжительность основного отпуска:
- 42 календарных дня - заведующий, заместитель заведующего, главный бухгалтер,
  - 28 календарных дней – заведующий хозяйством.
- Педагогический персонал:**
- 42 календарных дня – воспитатели, работающие на общеобразовательных группах;
  - 56 календарных дня – воспитатели, работающие на компенсирующих и комбинированных группах.
- Прочий педагогический персонал:**
- 42 календарных дня – методист, педагог-психолог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, работающие на общеобразовательных группах;
  - 56 календарных дня – методист, педагог-психолог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, учитель-логопед, учитель-дефектолог, работающие на компенсирующих и комбинированных группах.
- Прочие специалисты:**
- 28 календарных дней – специалист по кадрам, специалист по охране труда, бухгалтер, экономист, специалист по закупкам.
- Служащие:**
- 28 календарных дней – младший воспитатель, секретарь учебной части.
- Рабочие:**
- 28 календарных дней – кастелянша, повар, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, дворник, уборщик служебных помещений, кладовщик.
- 4.12. Всем работникам дополнительно 16 календарных дней к отпуску за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера о времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.
- 4.13. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными (или) опасными условиями труда.
- 4.14. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала. За нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику работодатель несет ответственность.
- 4.15. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной неспособности работника, наступившей во время отпуска работника. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и администрацией переносится на другой срок. Уволенным работникам выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные

отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия), при этом днем увольнения считается последний день отпуска.

- 4.16. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми – инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами.
- 4.17. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего или среднего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:
- прохождения промежуточной аттестации;
  - подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов;
  - сдачи итоговых государственных экзаменов.
- Работникам, успешно обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях:
- высшего профессионального образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно;
  - среднего профессионального образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно в размере 50 процентов стоимости проезда.
- Работникам, получающим второе высшее профессиональное образование, работодатель не предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка.
- 4.18. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику, по его письменному заявлению, предоставляется отпуска без сохранения заработной платы, продолжительность которых определяется по соглашению между работником и работодателем. Работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней.

## 5 Оплата и нормирование труда

- 5.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.
- 5.2. Оплата труда работников производится на основании «Положения о порядке оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Родничок» г. Советский» (Приложение № 6). Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих устанавливаются штатным расписанием, утверждаемым Работодателем в соответствии с базовой ставкой, квалификацией, образованием и стажем работы. Должностные оклады рабочих устанавливаются в соответствии с базовой ставкой и повышающим коэффициентом.
- 5.3. Минимальный размер оплаты труда не может быть ниже размера минимальной оплаты труда установленную на территории ХМАО-Югры.
- 5.4. **Работодатель обязуется:**
- оплачивать время простоя по вине работодателя в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника;
  - производить доплаты за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от работы, определенном трудовым договором, в размере, установленном по соглашению сторон;

- выплачивать надбавки по критериям, определенным для каждой конкретной категории работников, согласно Положения о порядке оплаты труда, стимулировании и иных видах социальной поддержки сотрудников МАДОУ д/с «Родничок»;
- выплачивать заработную плату не реже, чем каждые полмесяца 9 и 24 числа каждого месяца и переводится банком «ФК Открытие» и Сбербанк Дон.офис №1791/0112 г. Советский.
- извещать 1 раз в месяц в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях производственных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, отражённых в Утверждённой Форме отчётного листа (приложение №7).
- при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится **пакануне** этого дня;
- извещать работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее, чем за два месяца.

## 6 Охрана труда.

- 6.1 Охрана труда осуществляется в соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации, указанными в разделе X «Охрана труда».
- 6.2 «Работодатель» строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда; реализует Программу «Нулевого травматизма» и перечень мероприятий по её реализации»
- 6.3 «Работодатель» ежегодно утверждает план мероприятий и смету расходов по охране труда на текущий год (*Приложение №8*). Работодатель обеспечивает проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда, безопасности рабочих мест, создает на паритетной основе из представителей работников комиссию по охране труда. Обеспечивает безопасные условия и охрану труда на основании Трудового Кодекса РФ. Организовывает обучение членов комиссии по охране труда за счет средств работодателя.
- 6.4 Проводит своевременное расследование несчастных случаев на производстве в установленном порядке.
- 6.5 **«Работодатель» обязуется:**
  - разрабатывать и утверждать правила и инструкции по охране труда;
  - обеспечивать инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;
  - запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
  - организовать проведение предварительных, обязательных и периодических медицинских осмотров работников за счёт Работодателя 1 раз в год;
  - обеспечить рабочих, специалистов и служащих спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормативами, организовать проведение стирки и ремонта средств индивидуальной защиты (*Приложение № 9*);
  - проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда и производить доплату работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (*Приложение № 5*);
  - проводить аттестацию рабочих мест на соответствие требованиям по охране труда, экологической безопасности.
  - создавать благоприятные условия для нормальной трудовой деятельности работников.
  - контролировать использование помещений, оборудования, находящегося в них, на предмет безопасности эксплуатации и своевременного ремонта, изучает условия труда на рабочих местах.

/

- осуществлять перед началом учебного года проверку охраны труда и подготовку учреждения к работе с составлением соответствующего акта.

- Создавать благоприятные условия труда для сотрудников с СПИД и ВИЧ-инфекцией, недопущению дискриминации стигматизации работников.

#### 6.7 **Работники в области охраны труда обязаны:**

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры; извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания;

- В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

6.8. Осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий по охране труда в размере не менее 0,2% от процентов затрат на производство (работ и услуг).

### **7. Социальные гарантии и льготы.**

#### 7.1 **Работодатель обязуется:**

- обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве;

- обеспечить обязательное медицинское страхование работающих;

- своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

- вести в организации персонализированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления необходимых сведений в пенсионные фонды;

- содействовать деятельности комиссии по социальному страхованию работников МАДОУ д/с «Родничок»

- оказывать работникам, уходящим в отпуск, материальную помощь на оздоровление до двух фондов заработной платы каждому;

- предусматривать финансирование оплаты проезда и провоза багажа до места проведения льготного отпуска и обратно работникам и неработающим членам их семей ( муж, жена, несовершеннолетние дети), в соответствии с ТК РФ, ФЗ "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в местностях приравненных к районам крайнего Севера»;

- в соответствии с ТК РФ "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях" ст.326 производить оплату стоимости проезда и провоза багажа работнику и членам его семьи, в случае переезда к новому месту жительства;

- выделять денежные средства педагогическим работникам на приобретение методической литературы в сумме 50 рублей ежемесячно;



- выплачивать пособие на погребение родных (матери, отца, детей, супруга) в размере 10 тысяч рублей;
  - «Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
  - Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей настоящей статьи, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год 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 (соглашаются) с работодателем.
  - Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.
- 7.2. На основании ст. 325 ТК РФ «Компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно» лица, работающие в организациях, финансируемых из федерального бюджета, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеют право на один раз в два года за счет средств работодателя стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации к месту и использования отпуска и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным, а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов, в том числе неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям, фактически проживающим с работником). Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данной организации. Оплата стоимости проезда работника и членов его семьи личным транспортом к месту использования отпуска и обратно производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем, по заявлению работника не позднее чем за три рабочих дня до отъезда в отпуск исходя из примерной стоимости проезда.

### 8. Защита трудовых прав работников

- 8.1 В целях самозащиты трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом, настоящим Коллективным договором.

### 9. Гарантии профсоюзной деятельности

- 9.1. Социальное партнерство – система взаимоотношений между работниками учреждения и Работодателем, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателя по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.
- 9.2. Основными принципами социального партнерства являются:
- Равноправие сторон;
  - Уважение и учёт интересов сторон;
  - Заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;

- Соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных и правовых актов;
- Полномочность представителей сторон;
- Свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- Добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- Реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- Обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;
- Контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;
- Ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений;

9.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения;

9.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течении 7 дней после его подписания.

9.5. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжение трудового договора с руководителем учреждения.

9.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течении всего срока реорганизации.

9.7. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течении трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

9.8. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течении всего срока проведения ликвидации.

9.9. В течении срока действия коллективного договора стороны в праве вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном ТК РФ.

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

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

9.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положения коллективного договора решаются сторонами.

9.13. Для ведения переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора в учреждении создаётся специальная комиссия, на которую возлагается задача подготовки проекта коллективного договора и его заключения.

9.14. Работодатель учреждения по своему усмотрению определяет конкретные кандидатуры и полномочия должностных лиц, которых он направляет в комиссию ведению коллективных переговоров.

9.15. Создание комиссии оформляется совместным решением сторон и с момента создания лицам, участвующим в коллективных переговорах, предоставляются специальные гарантии согласно статьи 39 ТК РФ.

9.16. Порядок ведения коллективных переговоров определяется статьёй 37 ТК РФ.

9.17. Разногласия, возникшие при заключении коллективного договора, урегулируются после заключения коллективного договора на согласованных условиях согласно статье 38 ТК РФ.

9.18. Работодатель обязуется строить свои взаимоотношения с профсоюзной организацией, руководствуясь действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

9.19. Профсоюзная организация в праве вносить Работодателю предложения о принятии необходимых нормативных положений по труду и социально-экономическим вопросам развития организации, а также проекта таких положений. Работодатель обязуется своевременно рассматривать по существу предложения и проекты положений, разрабатываемых профсоюзной организацией, и сообщать мотивированные ответы профсоюзной организации.

9.20. Работодатель и профсоюзная организация договорились, что профсоюзные членские взносы могут удерживаться из заработной платы работников учреждения (только членов профсоюзной организации) с момента их поступления на работу только при наличии письменного согласия (заявления).

9.21 Работодатель обязуется соблюдать предусмотренные действующим законодательством гарантии для выборных профсоюзных работников.

9.22. Работодатель согласовывает с профсоюзной организацией списки, на основании которых предоставляются льготные путёвки на санаторно-курортное лечение работникам организации.

9.23. На время краткосрочной профсоюзной учёбы работники профсоюзной организации освобождаются от работы с сохранением среднего заработка в соответствии с планом и сроками такой учёбы.

9.24. В соответствии со статьей 377 ТК РФ перечисляет на счёт профсоюзной организации денежные средства на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

9.25. Порядок взаимодействия профсоюзной организации и администрации по вопросам оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, социальных льгот и гарантий определяется действующим законодательством.

9.26. Локальные правовые акты, содержащие нормы трудового права и являющиеся приложением к настоящему договору, принимаются по согласованию профсоюзной организации.

**Работодатель обязуется:**

9.27. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или 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. (статья 82 ТК РФ).

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

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

9.28. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 и пункту 2 статьи 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска работы с сохранением средней заработной платы.

9.29. Уведомление членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией центра (п.ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст. 81 ТК РФ) производить с предварительного согласия профкома (ст.82 ТК РФ).

9.30. Стороны договорились, что:

9.30.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также: лица пред пенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в детском саду свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители имеющие детей-инвалидов до 18 лет; неосвобождённые представители профсоюзной организации, молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

9.30.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (статья 178,180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

9.30.3. При появлении новых рабочих мест в детском саду, в том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из детского сада в связи с сокращением численности или штата.

Стороны договорились о том, что:

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

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

9.33. Работодатель принимает решение по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.34. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится с предварительного согласия профкома.

9.35. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющимися членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае, если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счёт первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника 1%.

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

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

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст.81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия высшего выборного профсоюзного органа (ст.374,376 ТК РФ)

9.37. Работодатель представляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития центра.

9.38. Члены профкома включаются в состав комиссий центра по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.39. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82,374 ТК РФ);
- Привлечений к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- Разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- Запрещение работы в выходные и праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- Очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- Установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- Применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- Массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- Установления перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст.101 ТК РФ);
- Утверждения Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- Создание комиссии по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- Установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- Размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- Установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы

9.40. Профсоюзный комитет принимает обязательное участие при рассмотрении во споров, связанных с расторжением трудового договора с работниками по инициативе работодателя со следующим основаниям:

- Приятие работодателем решения сократить численность или штат работников;
- Решение вопроса об увольнении работников, являющимися членами профсоюза, по основаниям, указанным в пункте 2, подпунктом «б», пункты 3 и 5 статьи ТК РФ;
- Проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работника. При проведении аттестации, которая может служить основанием для увольнения работников в обязательном порядке включается член комиссии от профкома.

#### **Профком обязуется:**

9.41. Предоставлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально- трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Предоставлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членом профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы.

- 9.42. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 9.43. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).
- 9.44. Направлять учредителю образовательного учреждения о нарушении руководителем образовательного учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условия коллективного договора, соглашения с требованиями о применении дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).
- 9.45. Предоставлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 9.46. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 9.47. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с райкомом профсоюза по легкому оздоровлению детей работников детского сада и обеспечению их новогодними подарками.
- 9.48. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учёт нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району.
- 9.49. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых взносов в фонд обязательного страхования.
- 9.50. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 9.51. Участвовать в работе комиссии детского сада по тарификации аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест по условиям труда и других.
- 9.52. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации работников образовательного учреждения.
- 9.53. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учёта в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносов работников.
- 9.54. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в исключительных случаях.
- 9.55. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в образовательном учреждении.
- 9.56. Проводить работу по оздоровлению детей сотрудников.

#### 10. Контроль за выполнением Коллективного договора

##### 10.1. Стороны обязуются:

- осуществлять проверку хода выполнения настоящего Коллективного договора по итогам года и информировать работников о результатах проверок на собраниях работников образовательного учреждения 1 раз в квартал в течении календарного года;
- представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением Коллективного договора.

#### 11. Заключительные положения

- 11.1 Настоящий Коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания его обеими сторонами.
- 11.2 Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трёх лет. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с его руководителем. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене форм собственности учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего сроком до трех лет. При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 11.3 Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения Коллективного договора в

течение срока его действия производится только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым Кодексом.

- 11.4 При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта Коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров, стороны должны подписать Коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий. Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с Трудовым Кодексом.
- 11.5 Ни одна из сторон, заключившей настоящий договор, не может в течение установленного срока действия, в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.
- 11.6 «Работодатель» обязуется в течение 3 дней с момента подписания настоящего Коллективного договора довести его текст в местный орган по труду администрации Советского района для его уведомительной регистрации, а также обязуется в течение 10 дней после подписания Коллективного договора довести его текст до всех работников, ознакомить вновь поступающих работников с ним после приема на работу.

Приложения

№ 2 ПВТР  
3

1. Форма Трудового договора (контракт).
2. План повышения квалификации педагогов муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Родничок» г. Советский» на 2024-2026 г.г.
3. Продолжительность рабочего времени педагогических работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Родничок» г. Советский».
4. Перечень должностей муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Родничок» г. Советский» отпуск которым предоставляется дни за ненормированный рабочий день.
5. Перечень профессий муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Родничок» г. Советский», к ежегодному отпуску которых предоставляются гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.
6. Положение о об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Родничок» г. Советский» .
7. Утвержденная Форма отчетного листа. *нет печати на расп. лист*
8. План организационно-технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда 2024-2026 годы
9. Перечень работ и профессий муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Родничок» г. Советский» , по которому должны выдаваться средства индивидуальной защиты.





Согласовано:

председатель профсоюзной организации  
МАДОУ д/с «Родничок»  
Колос  
«20» декабря 2023 г.

В.В. Кондратьева

Утверждаю:

заведующий МАДОУ д/с «Родничок»  
Молоткова  
О. В. Молоткова  
«20» декабря 2023 г.

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР №

г. Советский

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад «Родничок» г. Советский», в лице Молотковой Оксаны Викторовны, заведующего МАДОУ д/с «Родничок», действующего на основании Устава, именуемый в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и \_\_\_\_\_, именуемая в дальнейшем «Работник», с другой стороны, заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:

1. Общие положения

1.1. По настоящему трудовому договору Работодатель предоставляет Работнику работу по \_\_\_\_\_  
(наименование должности, профессии или специальности с указанием квалификации; либо указание на конкретный вид поручаемой работы)

а Работник обязуется лично выполнять указанную работу в соответствии с условиями настоящего трудового договора, Уставом МАДОУ д/с «Родничок», должностной инструкцией, инструкцией по охране труда, правилами внутреннего трудового распорядка.

1.2. Работник осуществляет работу в структурном подразделении Работодателя \_\_\_\_\_  
(наименование не обособленного отделения, отдела, участка, лаборатории, цеха и др.)

1.3. Работа у Работодателя является для Работника: \_\_\_\_\_  
(основной, по совместительству)

1.4. Настоящий трудовой договор заключается на: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (неопределенный срок, определенный срок (указать продолжительность), на время выполнения определенной работы с указанием

\_\_\_\_\_ (причина (основания) заключения срочного трудового договора в соответствии со ст.59 Трудового кодекса Российской Федерации)

1.5. Настоящий трудовой договор вступает в силу с «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

1.6. Дата начала работы «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

1.7. Работнику устанавливается срок испытания продолжительностью \_\_\_\_\_ месяца (недель, дней) с целью проверки соответствия Работника поручаемой работе.

1.8. Во время своей деятельности Работник подчиняется непосредственно: \_\_\_\_\_

2. Права и обязанности Работника

2.1. Работник имеет право на:

2.1.1. Предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором.

2.1.2. Обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда.

2.1.3. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

Работник имеет иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим трудовым договором.

2.2. Работник обязан:

2.2.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него настоящим трудовым договором, выполнять установленные нормы труда.

2.2.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у Работодателя, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, иные локальные нормативные и

организационно-распорядительные акты Работодателя, непосредственно связанные с трудовой деятельностью Работника, с которыми Работник был ознакомлен под роспись.

2.2.3. Соблюдать трудовую дисциплину.

2.2.4. Бережно относиться к имуществу Работодателя, в том числе находящемуся у Работодателя имуществу третьих лиц, имуществу других работников.

2.2.5. Незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя, в том числе находящегося у Работодателя имуществу третьих лиц, имуществу других работников.

Работник обязан выполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации.

### 3. Права и обязанности Работодателя

3.1. Работодатель имеет право:

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

3.1.2. Требовать от Работника добросовестного исполнения обязанностей по настоящему трудовому договору.

3.1.3. Принимать локальные акты, непосредственно связанные с трудовой деятельностью Работника, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

3.1.4. Привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

3.1.5. Поощрять Работника за добросовестный эффективный труд.

Работодатель имеет иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации.

3.2. Работодатель обязан:

3.2.1. Предоставить Работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором.

3.2.2. Обеспечить безопасность и условия труда Работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

3.2.3. Обеспечивать Работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей.

3.2.4. Своевременно выплачивать Работнику обусловленную настоящим трудовым договором заработную плату.

3.2.5. Осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных Работника в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.2.6. Знакомить Работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

Работодатель исполняет иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

### 4. Оплата труда и социальные гарантии

4.1. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, Работнику устанавливается заработная плата в размере:

4.2. Должностной оклад в соответствии с Постановлением администрации Советского района от 14.12.2023г. №2061/НПА «О внесении изменений в постановление администрации Советского района от 09.06.2017г. №1089/НПА», в размере: - \_\_\_\_\_ руб.

\_\_\_\_\_ коп., в том числе:

- базовая единица - \_\_\_\_\_ руб.;

- коэффициент образования - \_\_\_\_\_;

- коэффициент специфики работы - \_\_\_\_\_;

- коэффициент территории - \_\_\_\_\_;

- процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размере - \_\_\_\_\_ %;

- районный коэффициент в размере - \_\_\_\_\_ %.

- другое \_\_\_\_\_

4.3. материальная помощь к отпуску один раз в финансовом году, в размере, предусмотренном действующим в организации Положением о порядке оплаты труда, стимулировании и иных видах социальной поддержки работников МАДОУ д/с «Родничок».

4.4. Премии и иные выплаты устанавливаются Работнику в соответствии с коллективным

договором, локальными нормативными актами, Положением о порядке оплаты труда, стимулировании и иных видах социальной поддержки работников МАДОУ д/с «Родничок».

4.5. Выплата заработной платы Работнику производится два раза в месяц «09» и «24» числа, в сроки и порядке, установленных коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, Положением о порядке оплаты труда, стимулировании и иных видах социальной поддержки работников МАДОУ д/с «Родничок».

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня. Заработная плата выплачивается путем перечисления на указанный Работником лицевой счет пластиковой карты.

4.6. На Работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами Работодателя.

## **5. Рабочее время и время отдыха**

5.1. Рабочий день определяется в соответствии с утвержденными правилами распорядка дня работы учреждения \_\_\_\_ дневная, \_\_\_\_ часовая рабочая неделя при \_\_\_\_ часовом рабочем дне.

5.2 выходные дни: \_\_\_\_\_

5.3 отдых в нерабочие, праздничные дни предоставляется в соответствии с трудовым законодательством.

5.4. Работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью \_\_\_\_ календарных дней, в том числе:

- ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью \_\_\_\_ календарных дней;

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к ним, продолжительностью \_\_\_\_ календарных дней;

5.5. Ежегодный оплачиваемый отпуск (основной, дополнительный) предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

## **6. Социальное страхование**

6.1. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в связи с трудовой деятельностью. Виды и условия обязательного социального страхования работника в связи с трудовой деятельностью осуществляются Работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2 Работнику выплачивается пособие по временной нетрудоспособности, в соответствии с существующими нормами социального страхования.

6.3 Иные гарантии и компенсации в области пенсионного обеспечения, жилищных правоотношений установленные лицами, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, регулируются Трудовым кодексом РФ, действующими законами и иными нормативными правовыми актами.

## **7. Ответственность сторон трудового договора**

7.1. Работодатель и Работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных настоящим трудовым договором, локальными нормативными актами Работодателя, законодательством Российской Федерации.

7.2. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к Работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные статьей 192 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.3. Работник и работодатель могут быть привлечены к материальной и иным видам юридической ответственности в случаях и в порядке, предусмотренных трудовым законодательством и иными федеральными законами.

## **8. Изменение и прекращение трудового договора**

8.1. Каждая из сторон настоящего трудового договора вправе ставить перед другой стороной вопрос о его дополнении или ином изменении трудового договора, которые по соглашению сторон оформляются дополнительным соглашением, являющимся неотъемлемой частью трудового договора.

8.2. Изменения и дополнения могут быть внесены в настоящий трудовой договор по соглашению сторон также в следующих случаях:

- а) при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон, а также при изменении локальных нормативных актов Работодателя;
- б) в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

8.3. При изменении Работодателем условий настоящего трудового договора (за исключением

трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, Работодатель обязан уведомить об этом Работника в письменной форме не позднее чем за два месяца до их изменения (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации Работодатель обязан предупредить Работника персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

8.4. Настоящий трудовой договор прекращается только по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

При расторжении трудового договора Работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные главой 27 Трудового кодекса Российской Федерации, а также другими нормами Трудового кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов.

### 9. Заключительные положения

9.1. Трудовые споры и разногласия сторон по вопросам соблюдения условий настоящего трудового договора разрешаются по соглашению сторон, а в случае не достижения соглашения рассматриваются комиссией по трудовым спорам и (или) судом в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

9.2. В части, не предусмотренной настоящим трудовым договором, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.

9.3. Настоящий трудовой договор заключен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится Работодателем в личном деле Работника, второй – у Работника

#### РАБОТОДАТЕЛЬ

Российская Федерация, Ханты-Мансийский автономный округ – Югра, Советский район, г. Советский ул. Мичурина, дом 10 а

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад «Родничок» г. Советский»

ИНН 8615002825

Заведующий МАДОУ д/с «Родничок»  
Молоткова Оксана Викторовна

\_\_\_\_\_  
(подпись)  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

М.П.

#### РАБОТНИК

\_\_\_\_\_  
Паспорт гражданина РФ: \_\_\_\_\_

выдан: \_\_\_\_\_

дата выдачи: «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ года

Зарегистрирован по адресу: г. Советский,

\_\_\_\_\_  
ИНН: \_\_\_\_\_

Страховое свидетельство: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(подпись)

Работник получил один экземпляр настоящего трудового договора

\_\_\_\_\_  
(дата и подпись Работника)

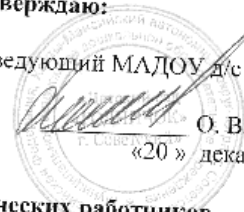
Согласовано:

председатель профсоюзной организации  
МАДОУ д/с «Родничок»  
В.В.Кондратьева  
«20» декабря 2023 г.



Утверждаю:

заведующий МАДОУ д/с «Родничок»  
О. В. Мологкова  
«20» декабря 2023г.



**План повышения квалификации педагогических работников  
МАДОУ д/с «Родничок» на 2024– 2026 учебный год**

№ п/п	Ф.И.О. педагога	Должность	Дата повышения квалификации	2024г.	2025 г.	2026 г.
				.	г.	г.
1.	Мологкова Оксана Викторовна	Заведующий	2023 г.	-	-	+
2.	Диброва Татьяна Николаевна	Заместитель заведующего	2023 г.	-	-	+
3.	Шакпрова Фидания Габдулхаповна	Заместитель заведующего	2023 г.	-	-	-
4.	Анисимова Диана Робертовна	Воспитатель	2023 г.	-	-	+
5.	Смирнова Ксения Романовна	Воспитатель	2023	-	-	+
6.	Буюкли Оксана Павловна	Воспитатель	2023 г.	-	-	+
7.	Воропова Ксения Васильевна	Воспитатель	2023г.	-	-	+
8.	Галлямина Галия Луффулиновна	Воспитатель	2023 г.	-	-	+
9.	Туголукова Алёна Сергеевна	Воспитатель	2023 г.	-	-	+
10.	Шаймардапова Оксана Валентиновна	Учитель-логопед	2023 г.	-	-	+
11.	Исанчева Людмила Александровна	Воспитатель	2023 г.	-	-	+
12.	Калмыкова Яна Юрьевна	Воспитатель	2020г.д/о	+	-	-
13.	Кондратьева Валентина Васильевна	Учитель - логопед	2023 г.	-	-	+
14.	Колотилина Ольга Валерьевна	Музыкальный руководитель	2023г.	-	-	+
15.	Кодочилова Анна Апатольевна	Воспитатель	2022 г.	-	+	-
16.	Луговцова Валентина Викторовна	Инструктор по физической культуре	2023г.	-	-	+
17.	Михайлова Оксана Ивановна	Воспитатель	2020 г. (д/о)	+	-	-
18.	Мунирова Лейсана Гимазетдиновна	Воспитатель	2023 г.	-	-	+
19.	Палтусова Резида Римовна	Воспитатель	2023 г.	-	-	+
20.	Рязанцева Светлана Викторовна	Воспитатель	2023 г.	-	-	+
21.	Тамопова Тагьяна Николаевна	Воспитатель	2023 г.	-	-	+
22.	Тавичева Наталья Анатольевна	Воспитатель	2023г.	-	-	+
23.	Туголукова Алёна Сергеевна	Воспитатель	2023г.	-	-	+
24.	Трушниковна Ольга Ивановна	Педагог - психолог	2023 г.	-	-	+
25.	Цыганова Ирина Викторовна	Инструктор по физической культуре	2023 г.	-	-	+
26.	Лобарева Елена Викторовна	Учитель-логопед	2023 г.	-	-	+
27.	Язёпок Юлия Викторовна	Воспитатель	2023г.	-	-	+
28.	Усольцева Ольга Валентиновна	Воспитатель	2023г.	-	-	+



Согласовано:

председатель профсоюзной организации

МАДОУ д/с «Родничок»

«20» декабря 2023 г.

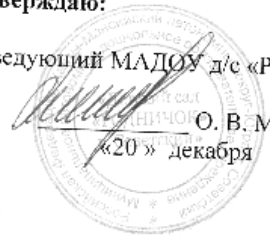
В.В.Кондратьева



Утверждаю:

заведующий МАДОУ д/с «Родничок»

О. В. Молоткова  
«20» декабря 2023 г.



Продолжительность рабочего времени педагогических работников  
Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад «Родничок» г. Советский».

№	Должность	Продолжительность рабочего времени в неделю (час)
1	Учитель-логопед	20
2	Музыкальный руководитель	24
3	Инструктор по физической культуре	30
4	Воспитатель	36

Исполнитель: Ахманаева С.В., специалист по кадрам

11/11/11

x  
o  
A



Согласовано:

председатель профсоюзной организации  
МАДОУ д/с «Родничок»  
В.В. Кондрагьева  
«20» декабря 2023 г.



Утверждаю:

заведующий МАДОУ д/с «Родничок»  
О. В. Молоткова  
«20» декабря 2023 г.



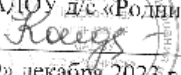
### ПЕРЕЧЕНЬ


должностей Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Родничок» г. Советский», отпуск которым предоставляются дни за испорченный рабочий день

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность (календарные дни)
1	Заместитель заведующего	3
2	Специалист по пожарной безопасности	3
4	Специалист по кадрам	3
5	Главный бухгалтер	3
6	Экономист	3

Исполнитель: Ахманаева С.В., специалист по кадрам

11/11/11

Согласовано:  
председатель профсоюзной организации  
МАДОУ д/с «Родничок»  
  
В.В.Кондратьева  
«20» декабря 2023 г.

Утверждаю:  
заведующий МАДОУ д/с «Родничок»  
  
О. В. Молоткова  
«20» декабря 2023 г.

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
профессий МАДОУ д/с «Родничок»,  
к которым предоставляются гарантии и компенсации  
за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда

№ п/п	Наименование профессии	Количество человек	Класс вредности	Количество календарных дней	Размер доплаты
1	Повар	3	3,1	-	4 %

Исполнитель: Ахманасва С.В., специалист по кадрам



**Согласовано:**

председатель профсоюзной  
организации МАДОУ д/с  
«Родничок»  
*Косов В.В. Кондратьева*  
«19» декабря 2023г.

**Утверждаю:**

Заведующий МАДОУ д/с «Родничок»  
*О. В. Молоткова*  
«19» декабря 2023г.  
Приложение к приказу №250 от 19.12.2023г.

*Положение*

**об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Родничок» г. Советский» Советского района Ханты-Мапсийского автономного округа – Югры**

**1. Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Родничок» г. Советский» (далее Положение) регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Родничок» г. Советский».

1.2. Настоящее Положение определяет:

- основные условия оплаты труда;
- порядок и условия осуществления компенсационных выплат;
- порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;
- другие вопросы оплаты труда;
- порядок формирования фонда оплаты труда организации.

1.3. Система оплаты труда работников организации устанавливает схемы расчета должностных окладов, тарифных ставок, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, иные выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

1.4. Ставка заработной платы для расчета должностных окладов и тарифных ставок работникам организаций, устанавливается в размере 7 498 рубль.

1.5. В настоящем Положении используются следующие определения:

1.5.1. базовый коэффициент - относительная величина, зависящая от уровня образования;

1.5.2. коэффициент специфики работы - относительная величина, зависящая от условий труда;

1.5.3. коэффициент квалификации - относительная величина, зависящая от уровня квалификации работника;

1.5.4. коэффициент масштаба управления - относительная величина, зависящая от группы по оплате труда, определяемой на основе объемных показателей;

1.5.5. коэффициент уровня управления - относительная величина, зависящая от занимаемой должности, отнесенной к 1 - 3 уровню управления в соответствии с Перечнем должностей по категориям работников образовательных организаций, утвержденным постановлением администрации Советского района от 06.09.2016 № 1680/ППА «О перечне должностей по категориям работников образовательных организаций для формирования штатного расписания» (далее Перечень должностей по категориям работников образовательных организаций);

1.5.6. коэффициент территории - относительная величина, зависящая от месторасположения организации (в городской или сельской местности);

1.5.7. молодой специалист - выпускник профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в возрасте до 30 лет, который в течение года после получения диплома о среднем профессиональном образовании или высшем образовании впервые вступает в трудовые отношения и заключает трудовой договор с работодателем по

специализации, соответствующей полученному образованию; в случае призыва на срочную военную службу в армию - в течение года после службы в армии.

1.6. Система оплаты труда работников организации, включая конкретные размеры должностных окладов, тарифных ставок по должностям работников организации, размеры, порядок и условия компенсационных, стимулирующих и иных выплат устанавливается локальным нормативным актом организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными Федеральными законами и законами Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, содержащими нормы трудового права, муниципальными правовыми актами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, муниципальными правовыми актами Советского района, настоящим Положением.

1.7. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников организации, осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

1.8. Заработная плата работников организации состоит из:

должностного оклада (тарифной ставки);

компенсационных выплат;

стимулирующих выплат;

иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

1.9. Размер заработной платы работников организации не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре.

В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае если заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера оплаты труда, локальным нормативным актом организации предусматривается доплата до уровня минимального размера оплаты труда.»

1.10. Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат) при изменении систем оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Принятие организацией положения о системе оплаты труда в соответствии с настоящим Положением не должно повлечь увеличение расходов организации, предусмотренных фондом оплаты труда.

## **2. Основные условия оплаты труда работников организации**

2.1. В локальных нормативных актах организации, штатном расписании, а также при заключении трудовых договоров с работниками организации, наименования должностей руководителей, специалистов и служащих, рабочих должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, предусмотренных Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) соответствующими положениями профессиональных стандартов, Перечню должностей по категориям работников образовательных организаций.

2.2. Схема расчета должностного оклада устанавливается для:

2.2.1. руководителя, его заместителей и руководителей структурных подразделений организации - устанавливается путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента за ученое звание, коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа -

Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР, масштаба управления, уровня управления, увеличенной на единицу.

2.2.2. специалиста организации устанавливается:

1) педагогического работника - путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента квалификации, увеличенной на единицу;

2) деятельность которого не связана с образовательной деятельностью организации, путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента квалификации, увеличенной на единицу.

3) служащего - путем произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу.

2.3. Ежемесячная надбавка за ученую степень, при условии ее соответствия профилю деятельности организации или занимаемой должности устанавливается работникам муниципальных организаций в размере 2500 рублей - за ученую степень доктора наук, 1600 рублей - за ученую степень кандидата наук.

Основанием для ежемесячной надбавки за ученую степень является приказ руководителя организации согласно документам, подтверждающим ее наличие.

Начисление ежемесячной надбавки за ученую степень осуществляется исходя из фактически отработанного времени с учетом установленной нагрузки.

2.4. Надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается педагогическим работникам организаций (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) по основному месту работы в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Размер вышеуказанной выплаты составляет 50 рублей во всех организациях.

Начисление надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями осуществляется ежемесячно исходя из фактически отработанного времени без учета установленной нагрузки. Установленная надбавка входит в расчет среднего заработка в установленном порядке.

На надбавку начисляется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в максимальном размере, независимо от размера установленной работнику процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.5. Размер базового коэффициента указан в таблице 1.

Размер базового коэффициента

Уровень образования руководителя, специалиста, служащего	Размер базового коэффициента
Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «специалист» или квалификации (степени) «магистр»	1,50
Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «бакалавр»	1,40
Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, неполное высшее образование	1,30
Среднее профессиональное образование по программам квалифицированных рабочих (служащих)	1,20

2.6. Коэффициент территории устанавливается в организациях, расположенных в городской местности, - 1,0.

2.7. Размер коэффициента специфики работы для должностей руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений организаций, специалистов, служащих указан в таблице 2.

**Размер коэффициента специфики работы для должностей руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений организации, специалистов, служащих**

Таблица 2

Виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
<b>1. Дошкольные образовательные организации</b>	
1.1. Работа помощника воспитателя, младшего воспитателя в разновозрастной группе, в группе с детьми раннего возраста (с 2 месяцев до 3 лет) (коэффициент применяется по ставку работы)	0,05
1.2. Руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
1.3. Работа в группах комбинированной направленности, реализующих совместное образование здоровых с ограниченными возможностями здоровья: воспитателя (коэффициент применяется на ставку работы); педагогического работника (за исключением воспитателя) (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10
1.4. Работа в группах компенсирующей направленности (коэффициент применяется по факту нагрузки) (за исключением групп, созданных в общеобразовательной организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья), за исключением учителя-логопеда, учителя-дефектолога	
1.5. Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки): - работа в разновозрастной группе; - работа с детьми раннего возраста (с 2 месяцев до 3 лет).	
1.6. За осуществление педагогического процесса во время занятий и режимных моментов помощнику воспитателя, младшему воспитателю (коэффициент применяется на ставку работы)	
1.7. Работа педагогического работника (кроме воспитателей) по организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой (коэффициент применяется на ставку работы)	0,30
1.8. Работа воспитателя по организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой (коэффициент применяется на ставку работы)	0,50
1.9. Работа учителя - логопеда, учителя-дефектолога (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10
1.10. Работа педагогического работника в дошкольной образовательной организации (коэффициент применяется на ставку работы)	0,15
1.11. Работа в группах с детьми, относящимися к категории	0,10



коренных малочисленных народов Севера (далее КМНС), с преподаванием национальных языков (коэффициент применяется по факту загрузки)	
1.12. Работа в дошкольной образовательной организации:	
1.12.1. специалистов (кроме педагогических работников)	0,37
1.12.2. служащих	0,32

2.8. Коэффициент квалификации состоит из:  
 коэффициента за квалификационную категорию;  
 коэффициента за ученое звание;

коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР.

Коэффициент квалификации для работников организаций устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию, коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР;

Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается специалистам организации в соответствии с таблицей 3:

**Размер коэффициента за квалификационную категорию**

Таблица 3

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента
1	2
Квалификационная категория:	
высшая категория;	0,2
первая категория;	0,1
вторая категория	0,05

2.9. Коэффициент за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициент за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, или коэффициент за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР устанавливается руководителю, заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений и специалистам организации.

Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР указан в таблице 4.

**Размер коэффициента за государственные награды  
 (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты)  
 Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-  
 Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде  
 Российской Федерации, СССР, РСФСР**

Таблица 4

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР
Государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе:	
ордена, медали, знаки	0,20
почетные, спортивные звания:	
«Народный...»	0,25
«Заслуженный...»;	0,20
«Мастер спорта...»;	0,05
«Мастер спорта международного класса...»;	0,15
«Гроссмейстер...»;	0,05
«Лауреат премий президента Российской Федерации», «Лауреат премии Правительства Российской Федерации»	0,15
почетные грамоты органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05
в сфере культуры почетные звания:	
«Лауреат международных конкурсов, выставок»;	0,15
«Лауреат всероссийских конкурсов, выставок, поддерживаемых Министерством культуры Российской Федерации»	0,05
Награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (по профилю деятельности), в том числе:	
медали, знаки;	0,15
почетные звания;	0,15
почетные грамоты Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры;	0,05
почетные грамоты Думы Ханты-Мансийского автономного округа – Югры;	0,05
благодарственные письма Губернатора	0,05

Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	
Ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе:	
Золотой знак отличия	0,20
медаль К.Д. Ушинского, медаль Л.С. Выготского	0,15
нагрудный знак «Почетный работник...», почетное звание «Почетный работник...», «отличник народного образования»	0,15
иные нагрудные знаки, за исключением знака «За милосердие и благотворительность»	0,05
благодарственные письма органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05

2.10. При наличии нескольких оснований для установления коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

2.11. Коэффициент масштаба управления устанавливается на основе отнесения организации к группе по оплате труда.

Объемные показатели и порядок отнесения организаций к группам по оплате труда руководителей, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений для установления масштаба управления утверждаются постановлением администрации Советского района.

Размер коэффициента масштаба управления приведен в таблице 5.

#### Размер коэффициента масштаба управления

Таблица 5

Группа по оплате труда	Размер коэффициента масштаба управления
Группа 1	0,30
Группа 2	0,20
Группа 3	0,10
Группа 4	0,05

2.12. Коэффициент уровня управления устанавливается заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений организации на основе отнесения занимаемой ими должности к уровню управления.

Перечень должностей руководителей, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений по уровням управления утверждается постановлением администрации Советского района.

Размер коэффициента уровня управления установлен в таблице 6.

#### Размер коэффициента уровня управления

Таблица 6

Уровень управления	Размер коэффициента уровня управления
Уровень 1	1,085
Уровень 2	0,883
Уровень 3	0,375

2.13. Схема расчета тарифной ставки рабочего устанавливается путем произведения ставки заработной платы, тарифного коэффициента, коэффициента специфики работы увеличенного на единицу, на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих организации (таблица 7).

### Тарифная сетка по оплате труда рабочих организации

Таблица 7

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Тарифный коэффициент	1,462	1,468	1,474	1,483	1,489	1,498	1,504	1,513	1,523	1,529

2.14. Профессии рабочих организации тарифицируются в соответствии с постановлением Министерства труда Российской Федерации от 10 ноября 1992 года № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общепромышленным профессиям рабочих».

2.15. Водителям, осуществляющим перевозку детей устанавливается коэффициент специфики работы в размере 0,45.

2.16. Почасовая оплата труда педагогических работников организации применяется:

1) за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев;

2) за часы педагогической работы в объеме не более 300 часов в год, выполняемой педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нагрузки в основное рабочее время с согласия работодателя.

2.17. Руководитель организации в пределах имеющихся средств может привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.

2.18. Размер оплаты труда за один час педагогической работы, в том числе привлеченных высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д., определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю (месяц, год) на среднемесячное количество рабочих часов с начислением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

### 3. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

3.1. К компенсационным выплатам относятся:

3.1.1. выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

3.1.2. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3.1.3. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы);

3.1.4. выплаты за выполнение сверхурочной работы, работы в ночное время, работы в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.2. Перечень и размеры компенсационных выплат приведены в таблице 8

### Перечень и размеры компенсационных выплат

Таблица 8

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Основание выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1.	За работу в выходной или нерабочий праздничный день	<p>не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;</p> <p>не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.</p> <p>Конкретные размеры оплаты устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором</p>	статья 153 Трудового кодекса Российской Федерации	по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
2.	Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	не менее 4% от оклада (должностного оклада, тарифной ставки работника)	<u>Федеральный закон</u> от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»	по результатам специальной оценки условий труда работника
3.	За работу за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при	<p>не менее чем в полуторном размере за первые два часа работы;</p> <p>не менее чем в двойном размере за последующие часы работы.</p> <p>Конкретные размеры оплаты могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором</p>	статья 152 Трудового кодекса Российской Федерации	по желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно

	суммированном учете рабочего времени сверх нормального числа рабочих часов за учетный период			
4.	Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	по соглашению сторон	статья 60.2, 149, 151, 152 Трудового кодекса Российской Федерации	в зависимости от содержания и (или) объема дополнительной работы
5.	Районный	1,7	статья 315 -	

коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями	317 Трудового кодекса Российской Федерации, решение Думы Советского района от 02.02.2007 № 109 «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых из бюджета Советского района»	
---	---	--

3.3. Выплаты, указанные в пунктах 1-5 таблицы 8, оплачиваются из расчёта тарифной ставки или оклада (должностного оклада) с начислением всех дополнительных выплат предусмотренной системой оплатой труда, причём работнику должна быть гарантированная заработная плата не ниже МРОТ без учёта дополнительных выплат за работу в условиях отклоняющихся от нормальных.

3.4. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже размеров, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективными договорами.

#### 4. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат работникам образовательной организации (за исключением руководителя образовательной организации), критерии их установления

4.1. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу:

- 1) за интенсивность выполняемых работ;
- 2) за качество выполняемой работы;
- 3) выплата за особые достижения;
- 4) выплата за обеспечение индивидуального подхода к обучающимся;
- 5) выплата по итогам работы за квартал;
- 6) выплата по итогам работы за год.

4.2. Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 9.

#### Перечень и размеры стимулирующих выплат

Таблица 9

№ п/п	Наименование выплаты	Категория работников	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1.	Регулярные выплаты:				
1.1.	За качество	Заместители	15%	В соответствии	Ежемесячно,

	выполняемых работ	руководителя, Главный бухгалтер, руководители структурных подразделений, педагогический персонал	должностного оклада - для вновь принятых работников (на срок 3 месяца с даты приема), по истечении 3 месяцев - до 18 % должностного оклада	с показателями эффективности деятельности работников	с даты приема на работу
1.2.	За интенсивность выполняемых работ	Специалисты, деятельность которых связана с образовательной деятельностью, служащие, рабочие	15% должностного оклада - для вновь принятых работников (на срок 3 месяца с даты приема), по истечении 3 месяцев - до 18 % должностного оклада	В соответствии с п. 4.4. раздела 4 настоящего Положения	Ежемесячно, с даты приема на работу
2.	Разовые выплаты:				
2.1.	За обеспечение индивидуального подхода к обучающимся при реализации образовательных программ (участие обучающихся в мероприятиях разного уровня (внутри детского сада, района, округа, РФ)	Педагогический персонал	В процентном отношении от фонда должностных окладов	Соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в детском коллективе. В пределах экономии	По приказу руководителя
2.2.	Выплата за особые достижения (участие сотрудников в мероприятиях разного уровня (внутри детского сада, района, округа, РФ)	Все категории работников организации	3 000 р.	На основании ходатайств заместителя заведующего, заведующего хозяйством. В соответствии с перечнем достижений, установленных организацией	По факту получения результата
2.3.	По итогам	Все категории	Не более 1	Надежасес	1 раз в



	работы квартал	за работников организации	фонда оплаты труда работника	исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде, проявление инициативы при исполнении должностных обязанностей, внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями, соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой деловой обстановки в коллективе	квартал
2.4.	По итогам работы за год	Все категории работников организации	В пределах экономии средств по фонду оплаты труда	Надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде, проявление инициативы при исполнении должностных обязанностей, внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями, соблюдение служебной дисциплины, умение организовать	Единовремено

Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год выплачивается по основной занимаемой должности, пропорционально отработанному времени, на основании списочного состава сотрудников по состоянию на дату издания приказа.

Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год не выплачивается работникам, имеющим неспятое дисциплинарное взыскание.

4.7. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

## 5. Иные выплаты

5.1. В целях повышения эффективности и устойчивости работы организации, учитывая особенности и специфику его работы, а также с целью социальной защищенности работникам организации устанавливаются иные выплаты.

К иным выплатам относятся:

- 1) единовременная выплата молодым специалистам;
- 2) единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- 3) единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам;
- 4) ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников;
- 5) материальная помощь семье умершего (погибшего) работника;
- 6) материальная помощь в связи со смертью близких родственников (родители, муж (жена), дети).

7) единовременная премия к юбилейным датам работников образовательной организации (50, 55, 60, 65 лет)

8) единовременная выплата в случаях причинения материального ущерба вследствие чрезвычайных обстоятельств (пожар, затопление и др.).

5.2. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

Размер единовременной выплаты молодым специалистам соответствует 2 должностным окладам по основной занимаемой должности с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Единовременная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.

5.3. Работникам организации один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

Основанием для единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работнику является приказ руководителя организации.

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Устанавливается единый подход к определению размера единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для всех категорий работников организации, включая руководителя организации.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска составляет не менее 1,2 месячных фондов оплаты труда и не более двух месячных фондов оплаты труда по основной занимаемой должности (профессии).

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не зависит от итогов оценки труда работника.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере пропорционально отработанному времени выплачивается работнику, вновь принятому на работу, не отработавшему полный календарный год. При этом единовременная выплата выплачивается, если у таких работников имеется заработанный отпуск в количестве не менее 14 календарных дней.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;
- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);
- работнику, уволенному за виновные действия.

При исчислении единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска учитываются:

- 1) должностной оклад (тарифная ставка);
- 2) компенсационные выплаты (выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) основными условиями труда, выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, выплаты за работу в ночное время);
- 3) стимулирующие выплаты (за интенсивность выполняемых работ, за качество выполняемых работ);
- 4) иные выплаты (ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников).

5.4. Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в организации в едином размере в отношении всех категорий работников, но не позднее месяца, следующего после наступления события и не более 3 раз в календарном году.

Размер единовременной премии не может превышать 10 тысяч рублей.

5.5. В целях поддержки молодых специалистов, а также закрепления педагогических кадров, молодым специалистам из числа педагогических работников в течение первых двух лет работы по специальности выплачивается ежемесячная доплата в размере 1000 рублей.

Ежемесячная доплата молодым специалистам начисляется к должностному окладу и не образует его увеличения для перечисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5.6. Основанием для выплаты материальной помощи семье умершего (погибшего) работника является заявление члена семьи умершего (погибшего) работника с приложением подтверждающих документов (копия свидетельства о смерти, либо справка о смерти, заверенные в установленном законодательством порядке органами актов гражданского состояния или нотариально) и приказ руководителя организации.

Размер материальной помощи устанавливается организацией и не может превышать 10 тысяч рублей.

5.7. Основанием для выплаты материальной помощи в связи со смертью близких родственников (родители, муж (жена), дети) является заявление работника с приложением соответствующих документов (копия свидетельства о смерти, либо справка о смерти, заверенные в установленном законодательством порядке органами актов гражданского состояния или нотариально).

5.8. Выплата единовременной премии к юбилейным датам работников организации осуществляется на основании приказа руководителя организации.

Размер единовременной выплаты устанавливается организацией и не может превышать 10 тысяч рублей: единовременная премия к юбилейным датам работников образовательной организации 50 лет – 10 000 р.; 55,60,65 лет – 5 000 руб.

5.9. Единовременная выплата в случаях причинения материального ущерба вследствие чрезвычайных обстоятельств (пожар, затопление и др.) выплачивается работнику образовательной организации в размере не более 1 фонда оплаты труда на основании приказа руководителя образовательной организации.

5.10. Выплаты, указанные в п.п. 3, 5 – 8 п. 5.1 настоящего Положения, осуществляются за счет экономии по фонду оплаты труда организации.

## **6. Порядок и условия оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера организации**

6.1. Заработная плата заместителей руководителя организации и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих и иных выплат, установленных настоящим Положением.

6.2. Должностные оклады, компенсационные, стимулирующие, иные выплаты заместителям руководителя организации устанавливаются приказами руководителя организации в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

6.3. Компенсационные выплаты устанавливаются заместителям руководителя и главному бухгалтеру организации в зависимости от условий их труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных разделом 3 настоящего Положения.

6.4. Перечень, размеры и периодичность осуществления стимулирующих выплат заместителям руководителя устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

6.5. Иные выплаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру организации устанавливаются в порядке и размерах, установленных разделом 5 настоящего Положения.

6.6. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя организации и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) формируется за счет всех финансовых источников и рассчитывается на календарный год.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

6.7. Определить предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя организации и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) кратный 2.

6.8. Определить предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы главного бухгалтера организации и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) кратный 2.

6.9. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате заместителей руководителей организации размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте образовательного учреждения.

## **7. Порядок формирования фонда оплаты труда организации**

7.1. Фонд оплаты труда работников формируется из расчета на 12 месяцев, исходя из объема субсидий, предоставляемых на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда организации определяется суммированием фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и фондов компенсационных и стимулирующих выплат, а также иных выплат, предусмотренных настоящим Положением по формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{ФДО} + \text{ФТС} + \text{ФКС} + \text{ФСВ} + \text{ФИВ} + \text{Ф}_{\text{мрот}}, \text{ где}$$

ФОТ – годовой фонд оплаты труда работников организации;

ФДО – фонд должностных окладов, определяемый как фиксированный размер оплаты труда всех работников организации (за исключением рабочих организации) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности без учета компенсационных, стимулирующих, иных выплат, предусмотренных настоящим Положением, за 12 месяцев;

ФТС – фонд тарифных ставок, определяемый как фиксированный размер оплаты труда рабочих организации за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и иных выплат, предусмотренных настоящим Положением, за 12 месяцев;

ФКС – фонд компенсационных выплат, за 12 месяцев;

ФСВ – фонд стимулирующих выплат, за 12 месяцев;

ФИВ – фонд иных выплат, за 12 месяцев;

Ф<sub>мрот</sub> – фонд выплат низкооплачиваемой категории работников до минимального размера заработной платы, за 12 месяцев.

Указанный годовой фонд оплаты труда увеличивается на сумму отчислений в государственные внебюджетные фонды, производимые от фонда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством (с учетом размера отчислений, учитывающим предельную величину базы для начисления страховых взносов).

7.2. При формировании годового фонда оплаты труда работников организаций дополнительного образования на фонд стимулирующих выплат предусматривается 20 % от объема средств на оплату должностных окладов и тарифных ставок (окладов), с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, на фонд иных выплат – 10 % от общего фонда оплаты труда с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

7.3. Руководитель организации несет ответственность за правильность формирования фонда оплаты труда организации и обеспечивает соблюдение установленных требований.

7.4. Управление образования администрации Советского района предусматривает поэтапное снижение доли оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты организации до 40%, в том числе с учетом достижения соответствующего целевого показателя реализуемой ими муниципальной «дорожной карты», утвержденной постановлением администрации Советского района от 18.06.2014 № 2178 «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности в сфере образования в Советском районе».

**Критерии эффективности для установления выплат за качество выполняемых работ  
Критерии эффективности деятельности руководителей 2 уровня  
заместитель заведующего за качество выполняемых работ**

Показатели эффективности	Критерии и оценка эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
Выполнение требований действующего законодательства	Отсутствие предписаний Службы по контролю и надзору за соблюдением законодательства	По итогам учебного года	2%
	Отсутствие обоснованных жалоб граждан		1%
Выполнение муниципального задания	Положительная и(или) стабильная динамика по контингенту воспитанников		2%
	Полногос реализация образовательных программ (доля воспитанников, овладевших навыками более 90 % от общего числа воспитанников обучающихся по основной программе)		3%
Развитие кадрового потенциала	Укомплектованность педагогическими кадрами (отсутствие вакансий педагогических работников )		1%
	Доля участия педагогических работников в профессиональных конкурсах: - 50% и выше от общего количества ПП - от 30% до 50% от общего количества ПП		2%
			1%
	Наличие наставничества в организации		1%
Наличие победителей и призеров в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях	Доля воспитанников победителей и призеров в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях Более 30% от общего числа воспитанников		2%
Соответствие требованиям ФГОС	Психолого - педагогическое сопровождение образовательного процесса (соблюдение требований)		2%
	Создание предметно - развивающей среды (соблюдение требований)	2%	
	Реализация и обеспечение вариативности и разнообразия содержания программ и организационных форм дошкольного образования (по результатам мониторинга)	2%	
Предельный размер оценки за качество			20%

**Критерии оценивания качества труда главного бухгалтера за качество выполняемых работ**

Показатели эффективности	Критерии и оценка эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
Выполнение требований действующего законодательства	Отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида	По итогам учебного года	3%
	Отсутствие жалоб и обращений сотрудников по вопросам деятельности к заведующему		1%
Выполнение муниципального задания	Обеспечение стабильного функционирования здания ДОО:		

	Соблюдение сроков подготовки, высокое качество и своевременная сдача бухгалтерской и налоговой отчетности		4%
	Контроль расходования бюджетных средств – целевое расходование		4%
	Своевременный и качественный контроль за исполнением приказов, распоряжений дошкольного образовательного учреждения и вышестоящих органов		2%
Обеспечение комплексной безопасности	Выполнение инструкций по охране труда		2%
	Соблюдение санитарных норм и правил		2%
Соответствие требованиям ФГОС	Положительная динамика по оснащенности в соответствии с требованиями материально-технической базы образовательного процесса по отношению к аналогичному периоду		1%
	Участие в мероприятиях ДОУ		1%
Предельный размер оценки за качество			20%

Критерии эффективности деятельности руководителей 3 уровня **заведующий хозяйством** за интенсивность выполняемых работ

Показатели эффективности	Критерии и оценка эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
Выполнение требований действующего законодательства	Отсутствие предписаний палатных органов рожимого характера Пожнадзора, СЭС.	По итогам учебного года	2%
	Уровень подготовки учреждения к новому учебному году (без наличия замечаний комиссии по приемке)		3%
Выполнение муниципального задания	Обеспечение стабильного функционирования здания ДОО:		
	- отсутствие аварийных ситуаций в учебном году;		3%
	- обеспечение сохранности имущества (отсутствие факта порчи, хищения, списания по недостатке при проведении инвентаризации).		3%
	Качественное ведение учетной документации ТМЦ, основных средств (соответствие данным бухгалтерского учета и фактическим наличием)		2%
Обеспечение комплексной безопасности	Своевременное заключение контрактов по содержанию и функционированию зданий		2%
	Обеспечение безопасности в соответствии с паспортом (соблюдение требований)		2%
	Организация мер по антитеррористической защите		
	- функционирование пропускного режима; Взаимодействие с территориальными подразделениями органов внутренних дел, организациями по вопросам обеспечения		1%
			1%

	общественной безопасности и антитеррористической защиты школы (заключение договоров)		
Соответствие требованиям ФГОС	Положительная динамика по оспещности в соответствии с требованиями материально - технической базы образовательного процесса по отношению к аналогичному периоду		1%
Предельный размер оценки за качество			20%

Критерии эффективности деятельности **воспитателя** за качество **выполняемых работ**

Показатели эффективности	Критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
2.1.Посещаемость воспитанников	От 70 %	По итогам учебного года	4 %
	От 50 % до 70 %		3 %
2.2.Снижение уровня заболеваемости	Отрицательная динамика по уровню заболеваемости по отношению к аналогичному периоду прошлого года	По итогам учебного года	3 %
2.3. Отсутствие случаев травматизма	Мониторинг травматизма	По итогам учебного года	5 %
2.4. Уровень овладения воспитанниками необходимыми навыками и умениями по направлению деятельности в соответствии с требованиями ФГОС	Реализация образовательной программы в полном объеме.	По итогам учебного года	5 %
2.5. Участие воспитанников в смотрах, конкурсах, выставках, соревнованиях	доля воспитанников, принимающих участие более 40 % от числа воспитанников	По итогам учебного года	4 %
2.6. Наставничество (молодые специалисты, студенты, организация, участие и предоставления собственного опыта на районном методическом объединении, школа молодого педагога, участие в реализации плана «Лаборатория» (СовПК))	да	По итогам учебного года	3 %
2.7. Результативность собственной педагогической деятельности - уровень и статус участия в профессиональных конкурсах.	Участие во всероссийских конкурсах	По итогам учебного года	4 %
	Участие в окружных конкурсах		5 %
	Участие в муниципальных конкурсах		6 %



Пределный размер оценки за качество	30 %
-------------------------------------	------

Критерии эффективности деятельности учителя -логопеда за качество выполняемых работ

Показатели эффективности	Критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
2.1. Отсутствие случаев травматизма	Мониторинг травматизма	По итогам учебного года	6 %
2.2. Уровень овладения воспитанниками необходимыми навыками и умениями по направлению деятельности в соответствии с требованиями ФГОС	Реализация образовательной программы в полном объеме овладевших навыками познавательного, речевого развития по программе логопедической коррекции	По итогам учебного года	7 %
2.3. Участие воспитанников логопедических праздников, мероприятиях	доля воспитанников, принимающих участие более 40 % от числа воспитанников обучающихся по программе логопедической коррекции	По итогам учебного года	6 %
2.4. Наставничество (молодые специалисты, студенты, организация, участие и предоставления собственного опыта на районном методическом объединении, школа молодого педагога, участие в реализации плана «Лаборатория» (СовПК))	да	По итогам учебного года	5 %
2.5. Результативность собственной педагогической деятельности - уровень и статус участия в профессиональных конкурсах.	Участие во всероссийских конкурсах	По итогам учебного года	4 %
	Участие в окружных конкурсах		5 %
	Участие в муниципальных конкурсах		6 %
Пределный размер оценки за качество			30%

Критерии эффективности деятельности учителя -дефектолога за качество выполняемых работ

Показатели эффективности	Критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
2.1. Отсутствие случаев травматизма	Мониторинг травматизма	По итогам учебного года	6 %
2.2. Уровень овладения воспитанниками	Реализация образовательной программы в полном объеме овладение навыками	По итогам учебного года	7 %

необходимыми навыками и умениями по направлению деятельности в соответствии с требованиями ФГОС	познавательного, речевого развития по программе логопедической коррекции		
2.3. Участие воспитанников логопедических праздниках, мероприятиях	доля воспитанников, принимающих участие более 40 % от числа воспитанников обучающихся по программе логопедической коррекции	По итогам учебного года	6 %
2.4. Наставничество (молодые специалисты, студенты, организация, участие и предоставления собственного опыта на районном методическом объединении, школа молодого педагога, участие в реализации плана «Лаборатория» (СовПК))	да	По итогам учебного года	5 %
2.5. Результативность собственной педагогической деятельности - уровень и статус участия в профессиональных конкурсах.	Участие во всероссийских конкурсах	По итогам учебного года	4 %
	Участие в окружных конкурсах		5 %
	Участие в муниципальных конкурсах		6 %
Предельный размер оценки за качество			30%

Критерии эффективности деятельности педагога - психолога за качество выполняемых работ

Показатели эффективности	Критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
2.1. Отсутствие случаев травматизма	Мониторинг травматизма	По итогам учебного года	6 %
2.2. Уровень овладения воспитанниками необходимыми навыками и умениями по направлению деятельности в соответствии с требованиями ФГОС	Реализация образовательной программы в полном объеме, овладение навыками социально-коммуникативного развития по специальной программе	По итогам учебного года	7 %
2.3. Участие воспитанников в тематических праздниках, мероприятиях	Доля воспитанников, принимающих участие более 40 % от числа воспитанников обучающихся по специальной программе	По итогам учебного года	6 %
2.4. Наставничество (молодые специалисты, студенты, организация,	да	По итогам учебного года	5 %

участие и предоставления собственного опыта на районном методическом объединении, школа молодого педагога, участие в реализации плана «Лаборатория» (СовПК)			
2.5. Результативность собственной педагогической деятельности - уровень и статус участия в профессиональных конкурсах.	Участие во всероссийских конкурсах	По итогам учебного года	4 %
	Участие в окружных конкурсах		5 %
	Участие в муниципальных конкурсах		6 %
Предельный размер оценки за качество			30%

Критерии эффективности деятельности музыкального руководителя за качество выполняемых работ

Показатели эффективности	Критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
2.1. Отсутствие случаев травматизма	Мониторинг травматизма	По итогам учебного года	6 %
2.2. Уровень овладения воспитанниками необходимыми навыками и умениями по направлению деятельности в соответствии с требованиями ФГОС	Реализация образовательной программы в полном объеме, овладение навыками художественно-эстетического развития по специальной программе	По итогам учебного года	7 %
2.3. Участие воспитанников в тематических праздниках, мероприятиях	Доля воспитанников, принимающих участие более 40 % от числа воспитанников обучающихся по специальной программе	По итогам учебного года	6 %
2.4. Наставничество (молодые специалисты, студенты, организация, участие и предоставления собственного опыта на районном методическом объединении, школа молодого педагога, участие в реализации плана «Лаборатория» (СовПК))	да	По итогам учебного года	5 %
2.5. Результативность собственной педагогической	Участие во всероссийских конкурсах	По итогам учебного года	4 %
	Участие в окружных конкурсах		5 %
	Участие в муниципальных конкурсах		6 %

деятельности - уровень и статус участия в профессиональных конкурсах.			
Предельный размер оценки за качество			30%

Критерии эффективности деятельности **инструктора по физической культуре** за качество выполняемых работ

Показатели эффективности	Критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
2.1. Отсутствие случаев травматизма	Мониторинг травматизма	По итогам учебного года	7 %
2.2. Уровень овладения воспитанниками необходимыми навыками и умениями по направлению деятельности в соответствии с требованиями ФГОС	Реализация образовательной программы в полном объеме, овладение навыками физического развития по специальной программе	По итогам учебного года	6 %
2.3. Участие воспитанников в тематических праздниках, мероприятиях	Доля воспитанников, принимающих участие более 40 % от числа воспитанников обучающихся по специальной программе физического воспитания	По итогам учебного года	6 %
2.4. Наставничество (молодые специалисты, студенты, организация, участие и предоставления собственного опыта на районном методическом объединении, школа молодого педагога, участие в реализации плана «Лаборатория» (СовПК)	да	По итогам учебного года	5 %
2.5. Результативность собственной педагогической деятельности - уровень и статус участия в профессиональных конкурсах.	Участие во всероссийских конкурсах	По итогам учебного года	4 %
	Участие в окружных конкурсах		5 %
	Участие в муниципальных конкурсах		6 %
Предельный размер оценки за качество			30%

Критерии эффективности деятельности **методиста** за качество выполняемых работ

Показатели эффективности	Критерии и оценка эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
--------------------------	--	---------------	----------------

Выполнение требований действующего законодательства	Уровень подготовки учреждения к новому учебному году (без наличия замечаний комиссии по приемке)	По итогам учебного года	7 %
Выполнение муниципального задания	Обеспечение стабильного функционирования здания ДОО:		
	Качественное ведение документации по ведению информационных систем (БАРС и т.д.)		7 %
	Своевременное размещение информации на сайте ДОО и информационных сайтах		6 %
Обеспечение комплексной безопасности	Обеспечение безопасности в соответствии с паспортом (соблюдение требований)		5 %
Соответствие требованиям ФГОС	Своевременная подготовка и реализация мероприятий по реализации ФГОС и образовательной программы ДОО	5 %	
Предельный размер оценки за качество			30 %

Критерии оценивания качества труда **специалиста по закупкам** за интенсивность выполняемых работ

Показатели эффективности	Критерии и оценка эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
Выполнение требований действующего законодательства	Отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида	По итогам учебного года	3%
	Отсутствие жалоб и обращений сотрудников по вопросам деятельности к заведующему		1%
Выполнение муниципального задания	Обеспечение стабильного функционирования здания ДОО:		
	Своевременное размещение на сайтах, bus.gov.ru; закупки; официальный сайт для размещения информации о государственном муниципальном учреждении; информации по исполнению контрактов, договоров, планов-графиков закупок, плана финансово-хозяйственной деятельности		5%
	Своевременное заключение контрактов, котировок, аукционов по содержанию и функционированию зданий		5%
Обеспечение комплексной безопасности	Выполнение инструкций по охране труда		2%
	Соблюдение санитарных норм и правил		2%
Соответствие требованиям ФГОС	Положительная динамика по оснащенности в соответствии с требованиями материально - технической базы образовательного процесса по отношению к аналогичному периоду	1%	
	Участие в мероприятиях ДОО	1%	
Предельный размер оценки за качество			20%

Критерии оценивания качества труда бухгалтера за интенсивность выполняемых работ

Показатели эффективности	Критерии и оценка эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
Выполнение требований действующего законодательства	Отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида	По итогам учебного года	3%
	Отсутствие жалоб и обращений сотрудников и родителей (законных представителей) по вопросам деятельности к заведующему		1%
Выполнение муниципального задания	Обеспечение стабильного функционирования здания ДОО:		
	Качественная и своевременная обработка первичных документов и отражение в учете операций хозяйственной жизни дошкольного образовательного учреждения		4%
	Своевременное формирование и качество сдачи бухгалтерской отчетности		4%
	Своевременное и качественное исполнение приказов, распоряжений по дошкольному образовательному учреждению и вышестоящих органов		2%
Обеспечение комплексной безопасности	Выполнение инструкций по охране труда		2%
	Соблюдение санитарных норм и правил		2%
Соответствие требованиям ФГОС	Положительная динамика по оснащенности в соответствии с требованиями материально-технической базы образовательного процесса по отношению к аналогичному периоду		1%
	Участие в мероприятиях ДОУ		1%
Предельный размер оценки за качество			20%

Критерии оценивания качества труда экономиста за интенсивность выполняемых работ

Показатели эффективности	Критерии и оценка эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
Выполнение требований действующего законодательства	Отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида	По итогам учебного года	3%
	Отсутствие жалоб и обращений сотрудников по вопросам деятельности к заведующему		1%
Выполнение муниципального задания	Обеспечение стабильного функционирования здания ДОО:		
	Качественное и своевременное предоставление экономической и статистической отчетности		4%
	Ежемесячный анализ расходования средств по статьям и мероприятиям.		4%
	Своевременная корректировка.		2%
	Своевременное и качественное исполнение приказов, распоряжений по дошкольному		

	образовательному учреждению и вышестоящих органов		
Обеспечение комплексной безопасности	Выполнение инструкций по охране труда		2%
	Соблюдение санитарных норм и правил		2%
Соответствие требованиям ФГОС	Положительная динамика по оснащённости в соответствии с требованиями материально-технической базы образовательного процесса по отношению к аналогичному периоду		1%
	Участие в мероприятиях ДОУ		1%
Предельный размер оценки за качество			20%

Критерии эффективности деятельности **младшего воспитателя** за интенсивность выполняемых работ

Показатели эффективности	Критерии и оценка эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
Выполнение требований действующего законодательства	Отсутствие предписаний надзорных органов режимного характера Пожнадзора, СЭС.	По итогам учебного года	2%
	Уровень подготовки учреждения к новому учебному году (без наличия замечаний комиссии по присмке)		2%
Выполнение муниципального задания	Обеспечение стабильного функционирования групповых помещений в ДОУ:		
	- отсутствие аварийных ситуаций в учебном году;		2%
	- обеспечение сохранности имущества (отсутствие факта порчи, хищения, списания по недостаче при проведении инвентаризации).		3%
	Качественное и эстетическое ведение документации (инструкции, хлоросодержащие средства)		2%
Обеспечение комплексной безопасности	Выполнение инструкции по охране труда		2%
	Соблюдение санитарных норм и правил		4%
Соответствие требованиям ФГОС	Эффективность работы по оказанию помощи воспитателю в организации непосредственно образовательной деятельности с воспитанниками		2%
	Участие в мероприятиях ДОУ (утренниках)		1%
Предельный размер оценки за качество			20%

Критерии эффективности деятельности **повара** за интенсивность выполняемых работ

Показатели эффективности	Критерии и оценка эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
Выполнение требований действующего законодательства	Отсутствие предписаний надзорных органов режимного характера Пожнадзора, Роспотребнадзора.	По итогам учебного года	3%
	Уровень подготовки учреждения к новому учебному году (без наличия замечаний)		2%

	комиссии по приемке)		
Выполнение муниципального задания	Обеспечение стабильного функционирования помещений пищеблока в ДОУ:		
	- отсутствие аварийных ситуаций в учебном году;		3%
	- обеспечение сохранности имущества (отсутствие факта порчи, хищения, списания по недостатке при проведении инвентаризации).		3%
	Качественное и эстетическое ведение документации (инструкции, хлоросодержащие средства)		2%
Обеспечение комплексной безопасности	Выполнение инструкции по охране труда		3%
	Соблюдение санитарных норм и правил		3%
Соответствие требованиям ФГОС	Участие в мероприятиях ДОУ		1%
Предельный размер оценки за качество			20%

Критерии эффективности деятельности **кухонного работника** за интенсивность выполняемых работ

Показатели эффективности	Критерии и оценка эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
Выполнение требований действующего законодательства	Отсутствие предписаний надзорных органов режимного характера Пожнадзора, Роспотребнадзора.	По итогам учебного года	3%
	Уровень подготовки учреждения к новому учебному году (без наличия замечаний комиссии по приемке)		2%
Выполнение муниципального задания	Обеспечение стабильного функционирования помещений пищеблока в ДОУ:		
	- отсутствие аварийных ситуаций в учебном году;		3%
	- обеспечение сохранности имущества (отсутствие факта порчи, хищения, списания по недостатку при проведении инвентаризации).		3%
	Качественное и эстетическое ведение документации (инструкции, хлоросодержащие средства)		2%
Обеспечение комплексной безопасности	Выполнение инструкции по охране труда		3%
	Соблюдение санитарных норм и правил		3%
Соответствие требованиям ФГОС	Участие в мероприятиях ДОУ (утренниках)		1%
Предельный размер оценки за качество			20%

Критерии эффективности деятельности **машиниста по стирке и ремонту спецодежды** за интенсивность выполняемых работ

Показатели эффективности	Критерии и оценка эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
--------------------------	--	---------------	----------------



Выполнение требований действующего законодательства	Отсутствие предписаний надзорных органов режимного характера Пожнадзора, Роспотребнадзора.	По итогам учебного года	3%	
	Уровень подготовки учреждения к новому учебному году (без наличия замечаний комиссии по приемке)		2%	
Выполнение муниципального задания	Обеспечение стабильного функционирования помещений прачечной в ДОУ:			
	- отсутствие аварийных ситуаций в учебном году;			3%
	- обеспечение сохранности имущества (отсутствие факта порчи, хищения, списания по недостатке при проведении инвентаризации).			4%
	Качественное и эстетическое ведение документации (инструкции, хлоросодержащие средства)			1%
Обеспечение комплексной безопасности	Выполнение инструкции по охране труда			3%
	Соблюдение санитарных норм и правил		3%	
Соответствие требованиям ФГОС	Участие в мероприятиях ДОУ (утренниках)		1%	
Предельный размер оценки за качество			20%	

Критерии эффективности деятельности **секретаря, специалиста по кадрам, специалиста по охране труда** за интенсивность выполняемых работ

Показатели эффективности	Критерии и оценка эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты	
Выполнение требований действующего законодательства	Отсутствие предписаний надзорных органов режимного характера Пожнадзора, СЭС.	По итогам учебного года	3%	
	Уровень подготовки учреждения к новому учебному году (без наличия замечаний комиссии по приемке)		3%	
Выполнение муниципального задания	Обеспечение стабильного функционирования здания ДОУ:			
	- отсутствие аварийных ситуаций в учебном году;			2%
	- обеспечение сохранности имущества (отсутствие факта порчи, хищения, списания по недостатке при проведении инвентаризации).			2%
	Качественное ведение документации, своевременная сдача отчетов			4%
Обеспечение комплексной безопасности	Выполнение инструкции по охране труда			2%
	Соблюдение санитарных норм и правил		3%	
Соответствие требованиям ФГОС	Участие в мероприятиях ДОУ		1%	
Предельный размер оценки за качество			20%	

Критерии эффективности деятельности **кладовщик, кастелянша** за интенсивность выполняемых работ

Показатели эффективности	Критерии и оценка эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
Выполнение требований действующего законодательства	Отсутствие предписаний надзорных органов режимного характера Пожнадзора, СЭС.	По итогам учебного года	3%
	Уровень подготовки учреждения к новому учебному году (без наличия замечаний комиссии по приемке)		2%
Выполнение муниципального задания	Обеспечение стабильного функционирования здания ДОУ (групповых помещений помещения складов):		
	- отсутствие аварийных ситуаций в учебном году;		2%
	- обеспечение сохранности имущества (отсутствие факта порчи, хищения, списания по недостатке при проведении инвентаризации).		4%
	Качественное и эстетическое ведение документации (инструкции)		2%
Обеспечение комплексной безопасности	Выполнение инструкции по охране труда		3%
	Соблюдение санитарных норм и правил		3%
Соответствие требованиям ФГОС	Участие в мероприятиях ДОУ (утренниках)		1%
Предельный размер оценки за качество			20%

Критерии эффективности деятельности **дворника** за интенсивность выполняемых работ

Показатели эффективности	Критерии и оценка эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
Выполнение требований действующего законодательства	Отсутствие предписаний надзорных органов режимного характера Пожнадзора, Роспотребнадзора.	По итогам учебного года	3%
	Уровень подготовки учреждения к новому учебному году (без наличия замечаний комиссии по приемке)		2%
Выполнение муниципального задания	Обеспечение стабильного функционирования территории детского сада :		
	- отсутствие аварийных ситуаций в учебном году;		3%
	- обеспечение сохранности имущества (отсутствие факта порчи, хищения, списания по недостатке при проведении инвентаризации).		4%
	Качественное и эстетическое ведение документации (инструкции)		1%
Обеспечение комплексной	Выполнение инструкции по охране труда		3%
	Соблюдение санитарных норм и правил		3%

безопасности			
Соответствие требованиям ФГОС	Участие в мероприятиях ДОО (утренниках, конкурсах, спортивных мероприятиях )		1%
Предельный размер оценки за качество			20%

Критерии эффективности деятельности **уборщика служебных помещений** за интенсивность выполняемых работ

Показатели эффективности	Критерии и оценка эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты	
Выполнение требований действующего законодательства	Отсутствие предписаний надзорных органов режимного характера Пожнадзора, Роспотребнадзора.	По итогам учебного года	3%	
	Уровень подготовки учреждения к новому учебному году (без наличия замечаний комиссии по приемке)		2%	
Выполнение муниципального задания	Обеспечение стабильного функционирования территории детского сада :			
	- отсутствие аварийных ситуаций в учебном году;		3%	
	- обеспечение сохранности имущества (отсутствие факта порчи, хищения, списания по недостатке при проведении инвентаризации).		4%	
	Качественное и эстетическое ведение документации (инструкции и т.д. )		1%	
Обеспечение комплексной безопасности	Выполнение инструкции по охране труда	3%		
	Соблюдение санитарных норм и правил	3%		
Соответствие требованиям ФГОС	Участие в мероприятиях ДОО (утренниках, конкурсах, спортивных мероприятиях )	1%		
Предельный размер оценки за качество			20%	

Критерии эффективности деятельности **дежурный** за качество выполняемых работ

Показатели эффективности	Критерии и оценка эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
Выполнение требований действующего законодательства	Отсутствие замечаний со стороны правоохранительных органов, вневедомственной охраны и надзорных органов режимного характера	По итогам учебного года	4%
	Уровень подготовки учреждения к новому учебному году (без наличия замечаний комиссии по приемке)		2%
Выполнение муниципального задания	Обеспечение стабильного функционирования здания ДОО:		
	- отсутствие аварийных ситуаций в учебном году;	3%	
	- обеспечение сохранности имущества (отсутствие факта порчи, хищения, списания по недостатке при проведении инвентаризации).	4%	

	Качественное и эстетическое ведение документации (инструкции)		2%
Обеспечение комплексной безопасности	Выполнение инструкции по охране труда		2%
	Соблюдение санитарных норм и правил		2%
Соответствие требованиям ФГОС	Участие в мероприятиях ДОУ (утренниках)		1%
Предельный размер оценки за качество			20%

Согласовано:  
председатель профсоюзной организации МАДОУ д/с  
«Родничок»

Приложение №7 к коллективному договору  
Утверждаю:

*Копеева*  
И.В. Копратьева

*Молодцова*  
заведующий МАДОУ д/с «Родничок»

«20» декабря 2023 г.

Подразделение	Родничок	Д	О. В. Молодцова
Должность	Младший воспитатель		
Категория персонала	Служащие		«Родничок» декабрь 2023 г.
Норма времени	21,00 Д		г. Советский А
Должностной оклад			
	Расчеты в 3/2018		
Базовый оклад	1-31	21,00	
Спец. ДОУ	1-31	21,00	10,00%
Спец режим момен	1-31	21,00	20,00%
Стипендия	1-31	21,00	20,00%
Северная		21,00	50,00%
РК		21,00	70,00%
<b>Начислено</b>			
Удерж по заявлению	2016/2		
Налог 13			
Профсоюз-1%			1,00%
Аванс на карту			
З/плата на карт			100,00%
<b>Удержано</b>			
К выдаче			0,00



Приложение № 8 9  
к коллективному договору

Согласовано:  
председатель профсоюзной организации  
МАДОУ д/с «Родничок»  
*Касеев*  
В.В. Кондратьева  
«20» декабря 2023 г.

Утверждаю:  
заведующий МАДОУ д/с «Родничок»  
*Молоткова*  
О.В. Молоткова  
«20» декабря 2023 г.

**ПЛАН**  
**организационно-технических мероприятий**  
**по улучшению условий и охраны труда 2024-2026 годы**

№	Мероприятие	Сроки выполнения	Планируемая сумма по годам (руб.)				Ответственный за выполнение
			2024	2025	2026	итого	
<b>Организационные мероприятия</b>							
1	Организационная в установленном порядке *(1) обучения, инструктажа, проверки знаний по охране труда руководителей и сотрудников ДОУ	1 раз в 3 года	30 000	-	-	30 000	Заведующий, заведующий хозяйством
2	Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда	по мере необходимости				-	Заместитель заведующего, заведующий хозяйством
3	Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации	2 раза в год: осень, весна.				-	Комиссия по охране труда
4	обновление материала на стенде по охране труда	ежеквартально				-	Заместитель заведующего, заведующий хозяйством
5	Создание комиссии по охране труда на паритетных основах с трудовым коллективом	По мере необходимости				-	Заместитель заведующего, заведующий хозяйством
6	Создание комиссии по проверке знаний по охране труда работников образовательного учреждения	По мере необходимости				-	Заместитель заведующего, заведующий хозяйством
<b>Технические мероприятия</b>							

7	Контроль за состоянием осветительной, вентиляционной системы, тепловодоснабжением. Своевременное устранение неисправностей	постоянно					Заведующий хозяйством
8	Измерение сопротивления изоляции электропроводки, испытание устройств защитного заземления	Прачка, пищеблок – 1 раз в год; Все здание – 1 раз в три года	30 000	30 000	50 000	110 000	Заведующий хозяйством
9	Ремонт ограждений, ворот, калиток, построек на территории образовательного учреждения, регулярный ремонт мебели во всех помещениях	постоянно	20 000	25 000	30 000	75 000	Заведующий хозяйством
10	Контроль за состоянием работы по охране труда, соблюдением техники безопасности, пожарной безопасности на рабочем месте	постоянно				-	Заместитель заведующего, заведующий хозяйством
11	Завоз песка для посыпания территории во время гололеда	май	12 000	13 000	15 000	37 000	Заведующий хозяйством
<b>Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия</b>							
12	Проведение в установленном порядке * (2) обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников образовательного учреждения	ежегодно	320 000	350 000	370 000	1 040 000	Заведующий, медицинский работник, специалист по кадрам
13	Регулярное пополнение аптек первой медицинской помощи	ежеквартально	30 000	35 000	50 000	115 000	Ответственный за аптечки
14	Регулярная проверка и замена осветительных проборов (лампы) и содержание в рабочем состоянии осветительной аппаратуры	ежедневно	100 000	100 000	100 000	300 000	Заведующий хозяйством
<b>Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты</b>							
15	Приобретение специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной	по мере необходимости	20 000	70 000	70 000	160 000	Кастелянша



	защиты в соответствии с Правилами *(3)						
16	Обеспечение работников мылом и обезвреживающими средствами	постоянно	20 000	20 000	20 000	60 000	Заведующий хозяйством
17	Обеспечение средствами индивидуальной защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, коврики, инструменты с изолирующими ручками и др.)	по мере необходимости	5 000	5 000	5 000	15 000	Заведующий хозяйством
<b>Мероприятия по пожарной безопасности</b>							
18	Пересмотр и доработка инструкций по пожарной и антитеррористической безопасности в соответствии с Правилами *(4)	январь, декабрь текущего года.				-	Заместитель заведующего, заведующий хозяйством
19	Разработка инструкций и плана эвакуации детей на случай возникновения пожара	ежегодно к началу учебного года				-	Заместитель заведующего, заведующий хозяйством
20	Обеспечение образовательного учреждения первичными средствами пожаротушения (песок, совок, огнетушители, пожарные рукава и др.)	ежегодно, август	30 000	20 000	50 000	100 000	Заведующий хозяйством
21	Организация обучения сотрудников и воспитанников мерам обеспечения пожарной и антитеррористической безопасности и проведения тренировочных занятий по эвакуации	2 раза в год	-	5 000	-	5 000	Заведующий хозяйством, ответственный за пожарную безопасность
22	Освобождение запасных эвакуационных выходов от хранения и нахождения посторонних предметов	постоянно				-	Заведующий хозяйством, ответственные за помещения
	<b>ИТОГО:</b>		617 000	673 000	760 000	2 050 000	

\*(1) Постановление Минтруда России и Минобразования России от 13 января 2003 года № 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников и организаций».

\*(2) Приказ Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 г. № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых производятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры».

(обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» (зарегистрировано Минюстом России 21 октября 2011 г. № 22111)

\* (3) Межотраслевые правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 г. № 290н (зарегистрировано Минюстом России 10.09.2009 г. № 14742). С изменениями, внесенными приказом Минсоцразвития России от 27.01.2010 г. № 28н (зарегистрировано Минюстом России 01.03.2010 г. № 16530)

\* (4) Правила противопожарного режима в Российской Федерации, утвержденные постановлением Правительства РФ от 25.04.2012 г. № 390

Согласовано:

председатель профсоюзной организации

МАДОУ д/с «Родничок»

*Колд*  
«20» декабря 2023 г.

В.В.Копдратьева

Утверждаю:

заведующий МАДОУ д/с «Родничок»

О. В. Молоткова

«20» декабря 2023 г.

**ПЕРЕЧЕНЬ**

работ и профессий МАДОУ д/с «Родничок»,

по которому должны выдаваться средства индивидуальной защиты

№ п/п	Наименование работ и профессий	Номенклатура средств индивидуальной защиты	Количество	Срок эксплуатации
1	Младший воспитатель	Спецодежда	1	До износа
		Фартук хлопчатобумажный для получения пищи	1	
		Фартук клеенчатый для мытья посуды	1	
		Перчатки резиновые	2	
		Фартук хлопчатобумажный для уборки в группе	1	
		Косынка хлопчатобумажная		
		Халат для уборки в туалете		
2	Повар	Куртка хлопчатобумажная	2	До износа
		Колпак, косынки хлопчатобумажные	2	
		Фартук хлопчатобумажный	2	
3	Кухонный рабочий	Фартук для мытья посуды клеенчатый	1	До износа
		Халат хлопчатобумажный	2	
		Косынка хлопчатобумажная	2	
4	Кладовщик	Халат хлопчатобумажный	2	До износа
5	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Халат хлопчатобумажный	2	До износа
		Фартук клеенчатый	1	
6	Воспитатель групп	Халат хлопчатобумажный	1	До износа

Исполнитель: Брейнерт О.А., кастелянша

0 X

Всего пронумеровано, прошнуровано и

скреплено печатью

(*Мологткова*) листов

Заведующий МАЛОУ д/с «Родничок»  
/О. В. Мологткова/

М.П. Подпись

«Родничок»  
г. Радужный

