

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение  
"Детский сад № 3 комбинированного вида"



От работодателя:  
Заведующий МАДОУ №3  
М.В. Шершнева Ю.С.Пушкина

От работников:  
Председатель первичной профсоюзной  
организации МАДОУ № 3  
М.В. Шершнева Шершнева М.В.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
на 2020-2023 годы

Принят Общим собранием  
трудового коллектива (конференции)  
протокол № 5 от 20.12.2019г.

## Содержание

I.	Общее положение.....	3
II.	Трудовые отношения.....	4
III.	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.....	6
IV.	Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.....	7
V.	Рабочее время и время отдыха.....	7
VI.	Оплата труда.....	9
VII.	Гарантии и компенсации.....	12
VIII.	Охрана труда и здоровья.....	12
IX.	Гарантии профсоюзной деятельности.....	14
X.	Обязательства профкома.....	15
XI.	Контроль за выполнением коллективного договора.....	16
XII.	Ответственность сторон.....	16
XIII.	Действие коллективного договора.....	16
XIV.	Изменение и дополнение коллективного договора.....	16

## Приложения

<b>Приложение 1.</b>	Трудовой договор (эффективный контракт).....	17
<b>Приложение 2.</b>	Правила внутреннего трудового распорядка.....	22
<b>Приложение 3.</b>	Соглашение по охране труда.....	31
<b>Приложение 4.</b>	Положение об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №3 – комбинированного вида».....	34
<b>Приложение 5.</b>	Типовые нормы выдачи работникам специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты.....	92
<b>Приложение 6.</b>	Перечень профессий и должностей работников, которым по условиям труда выдаются моющие и обеззараживающие средства.....	94
<b>Приложение 7.</b>	Перечень профессий, которым устанавливается доплата к тарифной ставке (должностному окладу).....	95
<b>Приложение 8.</b>	Продолжительность рабочего времени работников МАДОУ №3.....	96
<b>Приложение 9.</b>	Список должностей работников по продолжительности отпусков на основании аттестации рабочих мест и специальной оценки условий труда.....	97

## I. Общее положение

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в **муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении "Детский сад № 3 комбинированного вида"** (далее - учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите общеобразовательного учреждения (далее - учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальными соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: работники учреждения, являющиеся членами профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее - профсоюз), в лице их представителя - первичной профсоюзной организации (далее - профком); работодатель в лице его представителя заведующего Учреждения (далее - работодатель).

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

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

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснить работникам положение коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения (ст. 43 ТК РФ).

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации (ст. 43 ТК РФ).

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

1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ (ст.44 ТК РФ).

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

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

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон).

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома (в коллективном договоре определяется конкретная форма участия работников

в управлении учреждением - учет мнения (мотивированного мнения), согласование, предварительное согласие и др.):

1. Правила внутреннего трудового распорядка;
2. Положение об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения "Детский сад №3 – комбинированного вида";
3. Соглашение по охране труда;
4. Типовые нормы выдачи работникам специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты;
5. Перечень профессий и должностей работников, которым по условиям труда выдаются моющие и обеззараживающие средства;
6. Перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и её размеров;
7. Другие локальные нормативные акты.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками через профком:

учёт мнения (по согласованию) профкома;

консультации с работодателем по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;

участие в разработке и принятии коллективного договора;

другие формы;

иные формы, определенные ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, локальными нормативными актами (ст.53 ТК РФ).

## **Трудовые отношения**

2.1. Стороны исходят из того, что:

трудовые отношения между работником и учреждением возникают на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с законодательством о труде. Применяется единая форма трудового договора (эффективного контракта) с работником государственного (муниципального) учреждения, приведённая в Приложении №3 к Распоряжению Правительства РФ от 26.11. 2012 г. № 2190 - р.

2.2. Содержание трудового договора и порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником (ст.67 ТК РФ).

2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя, либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ, либо Федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок (ст.58 ТК РФ).

2.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в т.ч. объём учебной нагрузки, условия оплаты труда, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

2.6. Объём учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменён работодателем только с письменного соглашения работника. Учебная нагрузка на новый учебный год воспитателей и других работников, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по соглашению) профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск.

2.7. Объём учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий год, за исключением случаев в уменьшении количества групп. Объём учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.8. Педагогическая работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образования и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется в том случае, если воспитатели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены педагогической работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.9. Педагогическая нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогами.

2.10. Педагогическая нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.11. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогов в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
- в) сокращения количества групп;
- г) временного увеличения объёма педагогической нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличения рабочего времени в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- д) простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на всё время простоя, либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (аварии, карантин и в других случаях);
- е) восстановления на работе воспитателя, ранее выполнявшего эту педагогическую нагрузку;
- ж) возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте "б" случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя, согласие работника не требуется.

2.12. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений существенных условий трудового

договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74,162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда (Приложение 2). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.13. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение 1) и иными локальными нормативными актами, действующим в учреждении.

2.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

### **III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

3.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки, переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.1.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

3.2.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

3.2.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

3.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего начального, профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

3.2.5. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ, так же работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а так же в других случаях финансирование может осуществляться за счет бюджетных источников, экономии и т.д.

3.2.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по их результатам устанавливать работникам соответствующие полученным

квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

#### **IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

4.1. Работодатель обязуется:

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

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

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

4.1.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 5 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.1.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст.82 ТК РФ).

4.2. Стороны договорились, что:

4.2.1. Преимущественное право на оставление работы при сокращении численности штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.79 ТК РФ, имеют так же: лица пред пенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников).

4.2.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (ст. 178,180 ТК РФ), а так же преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.2.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

#### **V. Рабочее время и время отдыха**

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.1.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.1.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю за ставку заработной

платы (ст.333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

**«Установить продолжительность учетного периода рабочего времени – календарный год.**

Нормируемая величина продолжительности рабочего времени будет равна годовой норме рабочего времени текущего года при пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями. Месячная норма рабочего времени будет равна среднемесячному количеству рабочего времени календарного текущего года»

5.1.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

по соглашению между работником и работодателем;

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

5.1.5. Составление графика работы педагога осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога, не допускающего перерывов в работе. При наличии таких перерывов педагогам предусматривается компенсация в зависимости от длительных перерывов в виде доплаты в порядке и условиях, предусмотренных Положением об оплате труда.

5.1.6. Работа в выходные дни и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

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

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

5.1.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Предоставлять работникам по письменному заявлению (ст.128 ТК РФ) отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

при рождении ребенка в семье - 5 дней;

в случае свадьбы работника - 5 дней;

на похороны близких родственников - 5 дней;

работающим пенсионерам по старости - 14 дней в году;



участникам Великой Отечественной войны - 35 дней;  
родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - 14 дней в году;

работающим инвалидам - 60 дней в году.

5.3. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

5.4. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность рабочего дня сокращается на 1 час.

В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы в праздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

## VI. Оплата труда

6.1. Стороны исходят из того, что:

6.1.1. Оплата труда работников учреждений определяется трудовыми договорами, заключенными между руководителями учреждения и работниками исходя из условий труда, его результативности, особенностей деятельности учреждения и работников.

6.1.2. Стороны исходят из того, что:

Заработная плата работника включает:

1. должностные оклады по должностям руководителей, специалистов и служащих и оклады по профессиям рабочих (далее по тексту должностные оклады (оклады));

2. выплаты компенсационного характера;

3. выплаты стимулирующего характера.

6.2. В соответствии со статьей 129 ТК РФ:

должностной оклад (оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

6.2.1. К выплатам компенсационного характера относятся выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (работа в ночное время), на работах в местностях с особыми климатическими условиями, на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению.

6.2.2. Обязательные выплаты осуществляются за работу в ночное время:

- с 22 -00 часов до 6-00 часов - 40 % от часовой ставки за каждый час работы в ночное время;

вечернее время – с 18-00 до 22-00 часов – 20% от часовой ставки за каждый час работы в вечернее время.

6.2.3. Выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда – 4 % от оклада с учетом нагрузки (на основании проведенной аттестации рабочих мест от 01.08.2019 г. Заключение эксперта № 51-07/19-д/с3) следующим должностям:

- повар

6.2.4. За работу в местностях с особыми климатическими условиями осуществляются в виде районного коэффициента, который начисляется к заработной плате работников (должностным окладам, компенсационным и стимулирующим выплатам) в размере, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации и Кемеровской области.

6.3. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественным результатам труда, а также поощрение за выполненную работу.

6.3.1. Выплаты стимулирующего характера производятся на основании:

"Положения об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №3 – комбинированного вида» распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МАДОУ № 3 (Приложение 4) в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

При определении в учреждении размера выплат стимулирующего характера и условий их применения учитывается мнение профсоюзного комитета.

6.4. Оплата труда сторожей за работу в праздничные дни производится в соответствии с действующим законодательством в двойном размере.

6.5. Работодатель обязуется:

\* возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере среднего заработка.

\* при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ).

\* сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.6. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

6.7. Заработная плата выплачивается работнику, посредством перечисления на указанный работником счет в банке в валюте РФ (в рублях).

6.8. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы:

6.8.1. При выплате заработной платы работодатель в письменной форме до 5 числа следующего месяца извещает работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате по средствам выдачи расчетного листка.

6.8.2. Сроки выплаты заработной платы:

- заработная плата за I половину месяца (аванс) – 30 числа текущего месяца;

- окончательный расчет заработной платы – 15 числа месяца следующего за отчетным.

6.9. Условия оплаты труда и размеры должностных окладов работников:

6.9.1. Размеры должностных окладов по должностям служащих и окладов по профессиям рабочих утверждаются постановлением Администрации Ленинск-Кузнецкого городского округа в зависимости от сложности выполняемых работ и квалификации работников и учитывают требования к профессиональной подготовке и уровню квалификации специалистов и характеристик работ профессий рабочих, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

6.9.2. При получении образования или восстановлении документов об образовании (со дня представления соответствующего документа);

при присвоении квалификационной категории (со дня вынесения решения аттестационной комиссией);

при снятии квалификационной категории в связи с ее недоотверждением в требуемый срок (при составлении тарификационных списков).

6.9.3. Должностной оклад работника устанавливается и изменяется на основании приказа заведующей по учреждению.

6.9.4. Заведующий учреждения несет ответственность за:

\* правильное исчисление и своевременную выплату заработной платы работникам в соответствии с действующим законодательством,

\* за расходование средств, выделенных на заработную плату работникам в пределах утвержденного фонда;

6.9.5. Заведующий учреждением:

\* ежегодно на 1 сентября составляет тарификационные списки работников с проверкой документов об образовании и стаже работы и установлением им должностных окладов;

\* используют экономию фонда оплаты труда на увеличение заработной платы работникам и установление индивидуальных условий оплаты труда отдельным высококвалифицированным специалистам, применяющим в работе достижения науки, передовые методы труда;

\* проводят организационные мероприятия по оптимизации штатной численности (за исключением должностей, которые вводятся для выполнения основной деятельности учреждения, в том числе педагогической и методической работы по утвержденным учебным планам, программам);

\* утверждают работникам должностные инструкции, определяющие содержание, объем и порядок выполнения работ в соответствии с профессионально-квалификационными требованиями.

6.9.6. Работники, не имеющие требуемого квалифицированного уровня или стажа работы, но обладающие достаточным практическим опытом работы и выполняющие качественно и в полном объеме свои должностные обязанности, могут быть назначены на соответствующие должности.

6.9.7. Месячная заработная плата работников, отработавших норму рабочего времени и качественно выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже прожиточного минимума трудоспособного населения Кемеровской области, устанавливаемого постановлениями Губернатора Кемеровской области.

6.9.8. Тарификация работников производится один раз в год перед началом учебного года. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в месяце.

6.10. Порядок определения уровня образования и стажа педагогической работы:

6.10.1. Уровень образования работников при установлении должностного оклада определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании.

6.10.2. Среднее профессиональное образование подтверждается дипломами государственного образца об окончании училища или техникума, а также приравненных к ним средних специальных учебных заведений.

6.10.3. Высшее профессиональное образование подтверждается дипломами государственного образца об окончании университета или института, а также приравненных к ним высших учебных заведений.

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

6.10.5. Наличие у работников диплома государственного образца бакалавра, специалиста с высшим профессиональным образованием, магистра дает право на установление им должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

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

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

6.10.8. Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка. Стаж работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может устанавливаться на основании документов за подписью руководителей соответствующих учреждений, заверенных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности. Документы должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, должности и времени работы в этой должности с указанием даты выдачи справки и сведения.

6.10.9. В случае утраты документов о стаже работы стаж может устанавливаться на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке при подтверждении свидетелями стажа за период совместной работы.

6.10.10. В стаж педагогической работы засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных учреждениях.

## **VII. Гарантии и компенсации**

7.1. Стороны договорились, что работодатель:

7.1.1. Обеспечивает предоставление работникам гарантий, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, Законом РФ "Об образовании", законом Кемеровской области "О развитии образования" и другими законодательными актами.

7.1.2. Оказывает материальную помощь работникам учреждения на юбилей, рождение детей, свадьбу, похороны.

7.1.3. Обеспечивает предоставление работникам, имеющим детей дошкольного возраста, мест в детском саду.

7.1.4. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173 - 177).

## **VIII. Охрана труда и здоровья**

8.1. Работодатель обязуется:

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

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (**Приложение 3**) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.1.2. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

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

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

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

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

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

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

8.1.8. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.1.9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 12 ТК РФ).

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

8.1.11. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на приоритетной основе должны входить члены профкома.

8.1.12. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

8.1.13. Осуществлять совместно с профкомом контроль состояния условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.1.14. Оказывать содействие техническим инспекторам Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

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

8.1.16. Проводить мероприятия по профилактике ВИЧ/СПИДа  
- сотрудникам периодически сдавать анализы на ВИЧ / СПИД;  
- прослушивать лекции специалистов центра по профилактике по борьбе со СПИД и инфекционными заболеваниями (два раза в год);

- старшей медсестре вести систематический контроль за санитарно-гигиеническими условиями в учреждении.

8.1.17. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путёвки на лечение и отдых.

8.1.18. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.2. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения, вечера отдыха, 8-е марта, Новый год, день учителя.

- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

## **IX. Гарантии профсоюзной деятельности**

9.1. Стороны договорились о том, что:

9.1.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально - правовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.1.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащие нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

9.1.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.1.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту "б" пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, а так же производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

9.1.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно - массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

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

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Процент перечислений составляет 1% от заработной платы сотрудника. Задержка перечисления средств не допускается.

9.1.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а так же для участия работе выборных органов Профсоюза, проводимых им на семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

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

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

9.1.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально- экономического развития учреждения.

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

9.1.11. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение 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);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня момента его применения (ст. ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

## **X. Обязательства профкома**

10.1. Профком обязуется:

10.1.1. 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 членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства их заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

10.1.2. Осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.1.3. Осуществлять контроль правильности ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.1.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.1.5. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.1.6. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза и комиссии по трудовым спорам в суде.

10.1.7. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль своевременного назначения и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.1.8. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с райкомом (горкомом, советом) профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечения их Новогодними подарками.

10.1.9. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно - курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному района, города.

10.1.10. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.1.11. Осуществлять контроль правильного и своевременного предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.1.2. Участвовать в работе комиссий учреждения по аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.1.13. Осуществлять контроль соблюдения порядка проведения аттестации, педагогических работников учреждения.

## **XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

11.1. Контроль за выполнением Договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованных порядке, формах и сроках.

## **XII. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

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

## **XIII. Действие коллективного договора**

13.1. В соответствии со статьей 43 ТК РФ Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.

13.2. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

13.3. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения

13.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

13.5. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

13.6. При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

13.8. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон).

## **XIV. Изменение и дополнение коллективного договора**

14.1. Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном ТК РФ, либо в порядке, установленном коллективным договором.



## ТРУДОВОЙ ДОГОВОР (эффективный контракт) №

Г. Ленинск-Кузнецкий

" \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

(место заключения договора)  
заключения договора)

(дата)

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад №3 комбинированного вида, именуемый(ое) в дальнейшем Работодатель, в лице *заведующего* \_\_\_\_\_ действующего на основании *Устава* с одной стороны, и, \_\_\_\_\_ именуемый в дальнейшем Работник, с другой стороны, вместе в тексте именуемые Стороны, заключили настоящий договор о нижеследующем:

### 1. Предмет договора

- 1.1. Работник принимается на работу в МАДОУ № 3 на должность \_\_\_\_\_ по *категории* на \_\_\_\_\_
- 1.2. Дата начала работы \_\_\_\_\_
- 1.3. Договор является договором по основной работе
- 1.4. Условия труда на рабочем месте Работника: на рабочем месте Работника по результатам специальной оценке условий труда на основании карты специальной оценки труда
- 1.5. Работник принимается в МАДОУ № 3, г. Ленинск-Кузнецкий, ул. Вокзальная , 38.

### 2. Срок договора. Испытание

- 2.1. Договор заключен: *на неопределенный срок*
- 2.2. В целях проверки соответствия поручаемой работе Работнику устанавливается испытание.

Срок испытания 3 месяца (ев).

### 3. Права и обязанности Работника

- 3.1. Работник назначается и освобождается от должности заведующим учреждения. Работник непосредственно подчиняется заведующему и старшему воспитателю Учреждения.
- 3.2. Работник имеет право:
  - принимать участие в работе творческих групп,
  - устанавливать деловые контакты со сторонними учреждениями в рамках своей компетенции;
  - вносить предложения по совершенствованию образовательного процесса;
  - вносить предложения при разработке образовательной программы и годового плана Учреждения;
  - свободно выбирать и использовать методики обучения и воспитания, учебные пособия и материалы в соответствии с общеобразовательной программой, утвержденной Учреждением;
  - представлять свой опыт работы на Совете педагогов, родительских собраниях, отчетных итоговых мероприятиях и в печатных изданиях специализированной направленности;
  - знакомиться с проектами решений заведующего Учреждения, касающимися его деятельности;
  - требовать от заведующего Учреждения создания условий, необходимых для выполнения профессиональных обязанностей;
  - участвовать в работе органов самоуправления.

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

### 3.3. Осуществлять:

- Содействует развитию личности, талантов и способностей, формированию общей культуры воспитанников, расширению социальной сферы в их воспитании.
- Изучает возрастные и психологические особенности, интересы и потребности воспитанников в учреждениях (организациях) и по месту жительства, создает условия для их реализации в различных видах творческой деятельности, используя современные образовательные технологии, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы.
- Проводит учебные занятия, воспитательные и иные мероприятия, опираясь на достижения в области педагогической и психологической наук, а также современных информационных технологий и методик обучения.
- Организует работу детских клубов, кружков, секций и других любительских объединений, разнообразную индивидуальную и совместную деятельность воспитанников и взрослых.
- Руководит работой по одному из направлений деятельности образовательного учреждения: художественному.
- Организует самостоятельную деятельность воспитанников, в том числе исследовательскую, включает в учебный процесс проблемное обучение, содействует обеспечению связи обучения с практикой.
- Анализирует достижения воспитанников. Оценивает эффективность их обучения, на основе развития опыта творческой деятельности, познавательный интерес воспитанников, используя компьютерные технологии в своей деятельности.
- Участвует в работе педагогических, методических советов, в других формах методической работы, в работе по проведению родительских собраний, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой, в организации и проведении методической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим.
- Привлекает к работе с воспитанниками работников учреждений культуры, родителей (лиц, их заменяющих), общественность.
- Обеспечивает охрану жизни и здоровья воспитанников во время образовательного процесса.
- Выполняет правила по охране труда и пожарной безопасности.

## 4. Права и обязанности Работодателя

### 4.1. Работодатель имеет право:

- а) требовать от Работника добросовестного исполнения обязанностей по настоящему трудовому договору;
- б) принимать локальные нормативные акты, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- в) привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, локальными актами Учреждения;
- г) поощрять Работника за добросовестный эффективный труд в соответствии с «Положением об оплате труда»;
- д) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим трудовым договором.

### 4.2. Работодатель обязан:

- а) предоставить Работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором;
- б) обеспечить безопасность и условия труда Работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

в) обеспечивать Работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;

г) выплачивать в полном размере причитающуюся Работнику заработную плату в установленные сроки: первая половина заработной платы выплачивается 20 числа текущего месяца; вторая половина - 10 число следующего месяца в соответствии с действующим законодательством.

д) осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных Работника в соответствии с законодательством Российской Федерации;

е) знакомить Работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;

ж) исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

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

5.1. Работнику устанавливается следующая продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку: \_\_\_\_\_)

Режим работы Работника определяется графиком работы: \_\_\_\_\_

5.2. Работник не имеет права без решения заведующего менять график работы.

5.3. Работнику устанавливается пятидневная рабочая неделя, выходными днями является суббота и воскресенье. Работа в выходные и праздничные дни производится с соблюдением требований ТК РФ с оплатой в двойном размере, в соответствии с действующим законодательством.

5.4. Учебная нагрузка и календарно-тематический план устанавливается Учреждения.

5.5. Работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск установленной продолжительности (ст.122 ТК РФ) и с учетом специфики работы (ст. 334 ТК РФ) на **42** календарных дня в соответствии с графиком отпусков.

5.6. Работник пользуется правом на длительный, сроком до 1 года, отпуск не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы. Порядок такого отпуска определяется Учредителем. (ст.335 ТК РФ)

## **6. Размер, место и сроки выплаты заработной платы**

6.1. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, Работнику устанавливаются:

- должностной оклад в размере \_\_\_\_\_ руб. в месяц;
- районный коэффициент 1,3;
- доплата за педагогическим работникам \_\_\_\_\_ руб.

За выполнение трудовых обязанностей Работник ежемесячно получает в размере \_\_\_\_\_ рублей.

Работнику выплачиваются выплаты стимулирующего и компенсационного характера на основании действующих положений и приказа руководителя.

6.2. Выплаты по итогам работы производятся на основании показателей оценочного листа:

6.3. Общая сумма стимулирующих выплат по итогам работы устанавливается приказом руководителя ежемесячно на основании общего количества набранных баллов сотрудником и стоимости одного балла.

6.4. Работник может получать иные стимулирующие выплаты по факту отработанных часов на основании действующего положения о стимулирующих выплатах.

6.5. Работник может получать материальную помощь при подаче заявления руководителю по следующим основаниям:

№	Наименование разовых выплат и условия их предоставления	Размер премий (руб.)
1	с длительным лечением в стационаре, с оперативным вмешательством	1000
2	вступлением в брак	1000
3	с рождением ребенка	1000
4	с выходом на пенсию	2000
5	со смертью члена семьи (муж, жена, родители, дети)	2000

6.6. Выплата премий и вознаграждений Работнику производится в порядке, установленном в положении о стимулирующих выплатах, с которым Работник ознакомлен при подписании настоящего трудового договора.

6.7. Выплат заработной платы Работнику производится не реже чем каждые полмесяца в сроки и в порядке, установленном положением по оплате труда.

Работник получает заработную плату 30 числа каждого месяца, в которую входит:

- оклад за фактически отработанное время в первой половине месяца.

15 числа каждого месяца – расчет за предыдущий месяц, в который входит:

- оклад за фактически отработанное время в первой половине месяца.

- надбавки и доплаты за фактически отработанное время (стимулирующие, компенсационные выплаты).

Если дата выплаты выпадает на выходной или рабочий праздничный день, заработная плата выплачивается накануне этого дня.

6.8. Работник отработавший в месяц норму рабочего времени, получает заработную плату не меньше федерального размера оплаты труда. При увеличении МРОТ Стороны изменяют настоящее условие договора.

6.9. Заработная плата Работнику выплачивается путем перечисления Работодателем на счет Работника в указанные дни.

6.10. Из заработной платы Работника могут производиться удержания в случаях, предусмотренных законодательством РФ.

6.11. На Работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством РФ и локальными нормативными актами Работодателя.

## 7. Условия работы

7.1. Компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда (если Работник принимается на работу в соответствующих условиях): нет

## 8. Виды и условия обязательного социального страхования Работника

8.1. Работодатель осуществляет следующие виды обязательного социального страхования Работника, предусмотренные законодательством РФ: страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, пенсионное, медицинское, на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством.

8.2. Работник считается застрахованным с момента заключения настоящего договора.

### **9. Аннулирование, изменение условий договора и прекращение договора**

9.1. В случае если Работник не приступит к работе в установленный п.1.2 срок, Работодатель вправе аннулировать настоящий трудовой договор, т.е. признать его незаключенным.

9.2. Настоящий договор может быть изменен и дополнен в любое время по взаимному соглашению Сторон, оформленному в письменной форме.

9.3. Если по истечении срока трудового договора, установленного п. 2.1 настоящего договора, ни одна из Сторон не потребовала расторжения договора в связи с истечением срока его действия, и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

9.4. Договор может быть прекращен в порядке и по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ.

### **10. Ответственность, порядок разрешения споров**

10.1. Работник и Работодатель могут быть привлечены к материальной и иным видам ответственности в случаях и в порядке, предусмотренных действующим законодательством РФ.

10.2. Споры по настоящему договору рассматриваются в установленном законом порядке.

10.3. Во всем остальном, что не предусмотрено настоящим договором, Стороны руководствуются действующим законодательством РФ.

Ознакомлен:

С Уставом образовательной организации \_\_\_\_\_

С правилами внутреннего трудового распорядка \_\_\_\_\_

С должностной инструкцией \_\_\_\_\_

С Коллективным договором \_\_\_\_\_


### **11. Местонахождение, индивидуальные сведения и подписи Сторон**

Работодатель:  
Заведующий МАДОУ № 3  
**Пушкина Ю.С.**  
адрес: ул. Вокзальная, 38  
тел. 7-39-16  
подпись \_\_\_\_\_

дата «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ год

Оформленный экземпляр договора (с приложением) получил:

Работник:  
Ф.И.О. \_\_\_\_\_  
Адрес: \_\_\_\_\_  
Паспорт \_\_\_\_\_  
подпись \_\_\_\_\_  
дата «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ год

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
 Малюгина Т.А.

УТВЕРЖДАЮ:  
и.о. заведующего МАДОУ № 3  
 Парыгина Е.А.  
Приказ №  
от 01 июля 2018г.



**ПРАВИЛА**  
**трудового распорядка**  
**Муниципального автономного дошкольного образовательного**  
**учреждения «Детский сад №3 комбинированного вида»**

Принято  
общим собрание  
трудового коллектива  
протокол №  
от «01» июля 2018г.

В соответствии с требованиями ст.189,190 Трудового кодекса Российской Федерации в целях упорядочения работы ДООУ и укрепления трудовой дисциплины разработаны и утверждены настоящие Правила внутреннего трудового распорядка.

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящие Правила – это нормативный акт, регламентирующий порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а так же другие вопросы регулирования трудовых отношений. Правила способствуют эффективной организации работы коллектива ДООУ, укреплению трудовой дисциплины.

1.2. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка утверждаются трудовым коллективом ДООУ по представлению администрации и профсоюзного комитета. Они являются обязательными для выполнения каждым членом коллектива.

## **2. ПРИЕМ И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ (СТАТЬЯ 65 ТРУДОВОГО КОДЕКСА РФ)**

2.1. Поступающий на основную работу при приеме представляет следующие документы:

- паспорт;
- трудовую книжку (для лиц, поступающих на работу впервые, справку о последнем занятии, выданную по месту жительства);
- документы об образовании, повышении квалификации;
- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении;
- медицинскую книжку с отметкой о допуске к работе (ст. 213 ТК РФ);
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

2.2. Лица, поступающие на работу по совместительству, предъявляют: (ст.238 ТК РФ)

- копию трудовой книжки;
- справку с места основной работы с указанием должности, графика работы, квалификационной категории;
- паспорт;
- документы об образовании;
- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении;
- медицинскую книжку с отметкой о допуске к работе;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы о повышении квалификации.

2.3. Порядок хранения и использования персональных данных работников устанавливается в соответствии с «Положением о защите персональных данных работников» с соблюдением требований Трудового кодекса РФ (ст. 87 ТК РФ в ред. ФЗ от 30.06.2006 № 90-ФЗ).

2.4. Прием на работу осуществляется в следующем порядке:

- составляется и подписывается трудовой договор (ст. 68 ТК РФ);
- издается приказ о приеме на работу, который доводится до сведения нового работника под роспись (ст. 68 ТК РФ);
- работника знакомят под роспись (ст. 68 ТК РФ):
  - с Коллективным договором;
  - с Уставом ДООУ;
  - Правилами внутреннего трудового распорядка;
  - должностными инструкциями;

- инструкциями по охране труда, противопожарной безопасности, охране жизни и здоровья детей;
- оформляется личное дело на нового работника (листок по учету кадров, автобиография, копии документов об образовании, повышении квалификации, трудовой договор, приказ о приеме на работу).

2.5. При приеме на работу или переводе работника на другую работу руководитель ДОО обязан разъяснить его права и обязанности, ознакомить с условиями оплаты его труда, графиком работы, Положением о надбавках, доплатах, премировании сотрудников ДОО.

2.6. Фактическое допущение к работе соответствующим должностным лицом считается заключением трудового договора независимо от того, был ли прием на работу оформлен надлежащим образом.

2.7. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации.

Педагогические работники и обслуживающий персонал имеют право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом администрацию письменно за две недели. В отдельных случаях (зачисление в учебное заведение, выход на пенсию и др.)

трудовой договор может быть расторгнут в срок, о котором просит работник.

2.8. Срочный трудовой договор (ст. 59 ТК РФ), заключенный на определенный срок (не более 5 лет), расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее, чем за 3 дня до увольнения. В случае, если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.9. Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а так же срочный трудовой договор до истечения срока его действия могут быть расторгнуты администрацией лишь в случаях, предусмотренных статьями 81 и 83 ТК РФ.

2.10. Расторжение трудового договора по инициативе администрации ДОО не допускается без предварительного согласия профсоюзного комитета за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

2.11. Заведующий ДОО имеет право расторгнуть трудовой договор (п.1 и 2 ст.336 ТК РФ) с работником без согласия профсоюза:

- за повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения;

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и /или психическим насилием над личностью ребенка.

2.12. В день увольнения заведующий ДОО обязана выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении, а так же по письменному заявлению работника выдать копии документов, связанных с его работой. Днем увольнения считается последний день работы.

### **3. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ АДМИНИСТРАЦИИ**

Администрация ДОО обязана:

3.1. Обеспечить соблюдение требований Устава ДОО и Правил внутреннего трудового распорядка.

3.2. Организовать труд воспитателей, специалистов, обслуживающего персонала в соответствии с их специальностью, квалификацией, требованиями ДОО.

3.3. Закрепить за каждым работником соответствующее его обязанностям рабочее место и оборудование. Создать необходимые условия для работы персонала: содержать здание и помещения в чистоте, обеспечивать в них нормальную температуру, освещение; создать условия для хранения верхней одежды работников, организовать их питание.



3.4. Соблюдать правила охраны труда, строго придерживаться установленного рабочего времени и времени отдыха, осуществлять необходимые мероприятия по технике безопасности и

производственной санитарии. Принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных и других заболеваний работников ДООУ и детей.

3.5. Обеспечить работников необходимыми методическими пособиями и хозяйственным инвентарем для организации эффективной работы.

3.6. Осуществлять контроль за качеством воспитательно-образовательного процесса, выполнением образовательных программ.

При посещении занятия предупреждать педагога не позднее, чем за 20 минут до его начала.

3.7. Своевременно рассматривать предложения работников, направленные на улучшение работы ДООУ, поддерживать и поощрять лучших работников, способствовать созданию в трудовом коллективе деловой, творческой обстановки.

3.8. Обеспечивать условия для систематического повышения квалификации работников.

3.9. Совершенствовать организацию труда, обеспечивать выполнение действующих условий оплаты труда, своевременно выдавать заработную плату.

3.10. Заведующий обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника детского сада (ст. 76 ТК РФ):

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными правовыми актами.

Работник отстраняется от работы на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

3.11. Предоставлять отпуска работникам ДООУ в соответствии с утвержденным графиком, с которым обязана ознакомить работников ДООУ не позднее, чем за две недели до отпуска (ст.123 ТК РФ).

3.12. Соблюдать нормы, регулирующие получение, обработку и защиту персональных данных работников (статьи 85- 90 ТК РФ в ред. ФЗ от 30.06.2006 № 90-ФЗ).

3.13 Своевременно выдавать заработную плату и пособия посредством перечисления на счет Работника в банке в следующие сроки: за первую половину месяца до 30 числа текущего месяца, за вторую половину месяца до 15 числа месяца следующего за расчетным; предоставлять льготы и компенсации работникам с вредными условиями труда.

3.14 . Администрация осуществляет свои обязанности в соответствующих случаях совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом, а так же с учетом полномочий трудового коллектива.

#### **4. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ И ПРАВА РАБОТНИКОВ**

Работники ДООУ обязаны:

4.1. Выполнять Устав, Правила внутреннего трудового распорядка ДООУ, соответствующие должностные инструкции (ст.189 ТК РФ).

4.2. Работать добросовестно, соблюдать дисциплину труда, своевременно выполнять распоряжения администрации, не отвлекать других работников от выполнения их трудовых обязанностей.

4.3. Систематически повышать свою квалификацию.

4.4. Неукоснительно соблюдать правила охраны труда и техники безопасности, обо всех случаях травматизма незамедлительно сообщать администрации (ст. 209-231 ТК РФ). Соблюдать правила противопожарной безопасности, производственной санитарии и гигиены.

4.5. Проходить в установленные сроки медицинский осмотр, соблюдать санитарные нормы и правила, гигиену труда.

4.6. Беречь имущество ДООУ, экономно расходовать материалы, тепло, электроэнергию, воду, проводить работу по улучшению состояния закрепленных помещений, участков, газонов. Воспитывать у детей бережное отношение к общественному имуществу.

4.7. Проявлять заботу о воспитанниках, быть внимательными, учитывать индивидуальные психические особенности детей, их положение в семьях.

4.8. Соблюдать этические нормы поведения в коллективе, быть внимательными и доброжелательными в общении с детьми, их родителями, администрацией, педагогами и работниками ДООУ.

4.9. Своевременно заполнять и аккуратно вести установленную в ДООУ документацию.

4.10. При увольнении сдать материальные ценности, закрепленные за ним (его группой) ответственному лицу под роспись.

Воспитатели и специалисты ДООУ обязаны:

4.11. Строго соблюдать трудовую дисциплину (выполнять п. 4.1-4.10 настоящего документа).

4.12. Уважать личность ребенка, изучать его индивидуальные особенности, знать его склонности и особенности характера, помогать ему в становлении и развитии личности, готовить к поступлению в школу.

4.13. Нести ответственность за жизнь, физическое и психическое здоровье ребенка, соблюдать санитарные правила, отвечать за воспитание и обучение детей. Выполнять требования медицинского персонала, связанные с охраной и укреплением здоровья детей, проводить закаливающие мероприятия, четко следить за выполнением инструкций об охране жизни и здоровья детей в помещениях детского сада, на детских прогулочных участках, во время походов, экскурсий и других мероприятий.

4.14. Выполнять договор с родителями, сотрудничать с семьей ребенка по вопросам воспитания и обучения, проводить родительские собрания, консультации, заседания родительского комитета,

посещать детей на дому, уважать родителей, видеть в них партнеров в своей деятельности.

4.15. Следить за посещаемостью детей своей группы, своевременно сообщать об отсутствующих детях старшей медсестре.

4.16. Неукоснительно выполнять режим дня, заранее тщательно готовиться к занятиям, изготавливать необходимые дидактические пособия, игры, в работе с детьми использовать технические средства обучения.

4.17. Участвовать в методической работе, изучать педагогическую литературу, знакомиться с опытом работы других воспитателей, постоянно повышать свою квалификацию.

4.18. Использовать в работе ресурсы методического кабинета, подбирать материал для практической работы с детьми, для оформления наглядной педагогической информации для родителей и т.д.

4.19. Совместно со специалистами готовить развлечения, праздники, принимать участие в праздничном оформлении ДООУ.

4.20. В летний период организовывать оздоровительные мероприятия на участке под непосредственным руководством старшей медсестры, старшего воспитателя.

4.21. Работать в тесном контакте с администрацией, специалистами, вторым педагогом, младшим воспитателем в своей группе.

- 4.22. Четко планировать воспитательную и образовательную деятельность, соблюдать правила ведения документации.
- 4.23. Защищать и представлять интересы и права ребенка в соответствующих инстанциях.
- 4.24. Допускать на свои занятия администрацию и представителей общественности по предварительной договоренности.
- 4.25. Нести материальную ответственность за дидактические пособия, предметно-развивающую среду в закрепленных помещениях ДООУ.
- Работники ДООУ имеют право:
- 4.26. Самостоятельно определять формы, средства и методы своей педагогической деятельности в рамках Устава, образовательной программы и воспитательной концепции ДООУ.
- 4.27. Проявлять в работе творчество, инициативу, использовать дополнительные развивающие методики и педагогические технологии.
- 4.28. Быть избранными в органы самоуправления.
- 4.29. На уважение и вежливое обращение со стороны администрации, детей и родителей.
- 4.30. Обращаться, при необходимости, к родителям для усиления контроля с их стороны за поведением и развитием детей.
- 4.31. На моральное и материальное поощрение по результатам своего труда.
- 4.32. На повышение разряда и категории по результатам своего труда.
- 4.33. На совмещение профессий (должностей).
- 4.34. На получение рабочего места, оборудованного в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и нормами охраны труда.
- 4.35. На защиту их персональных данных со стороны работодателя в соответствии со ст. 89 ТК РФ (в ред. ФЗ от 30.06.2006 № 90-ФЗ).
- 4.36. Работник имеет право на отпуск за первый год работы по истечении шести месяцев непрерывной работы в данном учреждении (ст.122 ТК РФ).

## **5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ**

- 5.1. В ДООУ устанавливается 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье.
- 5.2. Начало работы ДООУ в 7.00 и окончание в 19.00 часов устанавливается учредителем.
- 5.3. График работы:
- старший воспитатель, воспитатель – 36 часов в неделю,
  - воспитатель логопедической группы – 25 часов;
  - музыкальный руководитель – 24 часа;
  - инструктор по физкультуре – 20 часов;
  - учитель – логопед – 20 часов.
  - обслуживающий персонал – 40 часов в неделю;
- 5.4. Продолжительность рабочего дня педагогического, медицинского, обслуживающего персонала определяется графиками рабочего времени, утвержденным заведующей ДООУ по согласованию с профсоюзным комитетом с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю. Графики работы объявляются работникам под подпись и вывешиваются на видном месте.
- 5.5. Воспитателям 1 смены запрещается оставлять рабочее место до прихода сменяющего работника. В случае неявки сменяющего воспитатель заявляет об этом администрации, которая обязана принять меры к немедленной замене его другим работником.
- 5.6. Администрация имеет право поставить специалиста, старшего воспитателя, методиста на замену воспитателя в группу для работы с детьми в случае производственной необходимости.
- 5.7. В случае неявки на работу по болезни работник обязан при наличии такой возможности известить администрацию как можно раньше, а так же предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

5.8. В конце дня воспитатели обязаны проследить за уходом детей домой в сопровождении родителей (родственников). Запрещается отдавать детей лицам в нетрезвом состоянии и детям младшего школьного возраста, а так же отпускать детей одних по просьбе родителей.

5.9. Питание воспитателей организуется за 30 минут до начала работы или после ее окончания или вместе с детьми, либо во время сна детей при условии организации подмены. Такая же возможность предоставляется и другим работникам ДООУ, которым по условиям работы нельзя установить перерыв для отдыха и питания. Перечень таких работ, порядок и место приема пищи устанавливается администрацией ДООУ по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.10. Продолжительность ежегодного отпуска работников ДООУ устанавливается в соответствии с действующим законодательством. Отпуска предоставляются преимущественно в летний период с учетом желания работников и производственных условий.

5.11. Администрация организует учет рабочего времени и контроль за его использованием всеми работниками ДООУ.

5.12. Привлечение к работе работников в выходные и праздничные дни запрещено и может иметь место лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

## **6. ОРГАНИЗАЦИЯ И РЕЖИМ РАБОТЫ ДООУ**

6.1. Общие собрания трудового коллектива проводятся по мере необходимости, но не реже двух раз в год. Заседания педагогического совета Учреждения проводятся не реже трех раз в год, методические совещания проводятся по мере необходимости, но не реже двух раз в месяц. Общие родительские собрания созываются по усмотрению заведующей, не реже одного раза в полугодие, а групповые – по усмотрению воспитателей, не реже одного раза в квартал. Все заседания проводятся в нерабочее время и не должны продолжаться более двух часов, родительские собрания – более полутора часов.

6.2. Педагогическим и другим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению график работы и расписание занятий;
- удлинять или сокращать продолжительность занятий с детьми, отменять занятия и перерывы между ними;
- оставлять детей без присмотра;
- называть детей по фамилии;
- говорить о недостатках и неудачах ребенка при других родителях и детях;
- громко говорить во время сна детей;
- унижать достоинство ребенка;
- отвлекать работников ДООУ от их непосредственной работы, созывать собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам во время проведения воспитательно-образовательного процесса.

6.3. Посторонним лицам разрешается присутствовать на занятиях в ДООУ по согласованию с администрацией.

6.4. Не разрешается делать замечаний педагогическим работникам по поводу их работы во время проведения занятий, в присутствии детей.

6.5. В помещениях ДООУ запрещается:

- находиться в верхней одежде и головных уборах;
- громко разговаривать и шуметь в коридорах;
- курить в помещениях;

## **7. ПООЩЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ**

7.1. За добросовестное выполнение трудовых обязанностей, повышение эффективности и качества работы с детьми, за продолжительный и безупречный труд, новаторство и другие достижения в работе применяются следующие поощрения (ст.191 ТК РФ):

- объявление благодарности;
- премирование;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- представление к отраслевым и государственным наградам и званиям, предусмотренным законодательством.

7.2. Поощрения применяются администрацией совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом с учетом мнения коллектива.

7.3. Поощрения объявляются приказом заведующим ДООУ или распоряжением Управления образования администрации и доводятся до сведения коллектива.

7.4. В трудовую книжку работника вносятся записи о награждениях (грамоты, нагрудные знаки, медали, звания). Поощрения (благодарности, премии) записываются в карточку учета кадров (раздел 7 карточки формы Т-2).

## **8. ВЗЫСКАНИЯ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

8.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение вследствие умысла, самонадеянности либо небрежности работника возложенных на него трудовых обязанностей влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия,

а так же применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

8.2. За нарушение трудовой дисциплины применяются следующие меры дисциплинарного взыскания (ст.192 Т.К. РФ):

- замечание;
- выговор;
- увольнение.

8.3. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено за систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания, за прогул без уважительных причин (в том числе отсутствие на работе более 4 часов в течение рабочего дня), а так же за появление на работе в нетрезвом состоянии.

8.4. За каждое нарушение может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. Меры дисциплинарного взыскания применяются заведующим ДООУ по согласованию с профсоюзным комитетом.

8.5. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины требуется предоставить объяснение в письменной форме. Отказ от дачи письменного объяснения либо устное объяснение не может служить препятствием для применения взыскания.

8.6. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть вручена педагогу. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника за исключением случаев, предусмотренных законом (запрещение педагогической деятельности, защита интересов воспитанников).

8.7. Взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни и отпуска работника. Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения нарушения.

8.8. При применении взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

8.9. Взыскание объявляется приказом по ДООУ. Приказ должен содержать указание на конкретное нарушение трудовой дисциплины, за которое налагается данное взыскание, мотивы применения взыскания. Приказ объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня издания.

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

8.11. Взыскание автоматически снимается, и работник считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию, если он в течение года не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию. Заведующий ДООУ по своей инициативе или по ходатайству трудового коллектива может издать приказ о досрочном снятии взыскания, если подвергнутый взысканию не допустил нового нарушения и проявил себя как добросовестный работник.

Правила внутреннего трудового распорядка ДООУ относятся к локальным правовым актам, регламентирующим отношения внутри коллектива.

Коллектив ДООУ должен быть ознакомлен с Правилами под роспись.

Правила внутреннего трудового распорядка должны быть в ДООУ на видном месте.

**Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад №3 комбинированного вида»**

Согласовано:  
Председатель профкома  
*Малогина* Т.А. Малоги́на  
«14» *августа* 2019г.

Утверждаю:  
Заведующий МАДОУ №3  
*Пушкина* Ю.С. Пушкина  
«14» *августа* 2019г.

**СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА**

Администрация и профсоюзный комитет Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №3 комбинированного вида» заключили настоящее соглашение о том, что в период с января по декабрь 2019 г. будут выполнены следующие виды мероприятий по охране труда работников детского сада.


№ п/п	Мероприятие, предусмотренное соглашением	Сроки выполнения	Ответственный
1	Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.	Ежегодно	Заведующий, председатель профкома
2	Медицинские обследования, прохождение флюорографии, сдачу анализов в кожно-венерологическом диспансере для работников учреждения.	1 раз в год	Заведующий, председатель профкома
3	Обучение работников по охране труда.	По графику	Ст.воспитатель, завхоз
4	Разработка и утверждение инструкций по охране труда совместно с профсоюзным комитетом.	Своевременно	Заведующий, председатель профкома
5	Своевременное обеспечение спецодеждой, орудиями труда, моющими средствами, средствами индивидуальной защиты.	По срокам	Завхоз
6	Регулярное пополнение аптечек первой медицинской помощи.	1 раз в квартал	Ст.мед.сестра

7	Регулярная проверка питьевого режима.	Ежедневно	Ст.мед.сестра
8	Текущий ремонт помещений детского сада, прачечной.	Июнь-август	Заведующий, завхоз
9	Контроль за состоянием пожарной сигнализации, аварийного освещения и КТС.	Ежедневно	Завхоз
10	Озеленение и благоустройство территории. Разбивка цветников	Май-июнь	Завхоз
11	Огнезащитная обработка чердачных конструкций.	Июнь	Завхоз
12	Освидетельствование огнетушителей	Июнь	Завхоз
13	Испытание заземляющих устройств электрооборудования.	Август-сентябрь	Заведующий, завхоз
14	Регулярный ремонт мебели во всех помещениях.	Ежедневно	Завхоз
15	Регулярная замена битой посуды, неисправного инвентаря.	Своевременно	Завхоз
16	Регулярный ремонт электрооборудования.	Своевременно	Заведующий, завхоз
17	Регулярная проверка освещения и содержание в рабочем состоянии.	Ежедневно	Завхоз
18	Проверка исправности электрических розеток, выключателей.	Ежедневно	Заведующий, завхоз
19	Контроль за состоянием системы тепло-водоснабжения. Своевременное устранение неисправностей.	Ежедневно	Завхоз
20	Контроль за состоянием работы по охране труда, соблюдением техники безопасности, ПБ на рабочем месте.	Постоянно	Заведующий, завхоз, председатель ПК
21	Принятие необходимых мер по устранению выявленных нарушений.	Постоянно	Завхоз
22	Приобретение спецодежды и средств индивидуальной защиты.	По срокам	Заведующий, завхоз
23	Провести обучение педагогических работников навыкам оказания первой помощи с выдачей удостоверений.	Март	Старший воспитатель
24	Заменить входные двери.	В течение года	Заведующий,

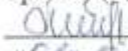


			завхоз
25	Оборудовать вентиляцией помещение бассейна.	В течение года	Заведующий, завхоз
26	Приобрести на прачечную гладильный каток.	В течение года	Заведующий, завхоз
27	Приобрести на пищеблок прогирочно - резательную машину.	В течение года	Заведующий, завхоз

Председатель  
Совета педагогов

 Раздина Е.В.  
«01» сентября 2018г

Председатель  
первичной профсоюзной  
организации

 Малогина Т.А.  
«01» сентября 2018г



Председатель  
исполняющего  
МАДОУ №3

 Парыгина Е.А.  
«01» сентября 2018г

**Положение об оплате труда  
работников  
Муниципального автономного дошкольного образовательного  
учреждения  
«Детский сад № 3 комбинированного вида»**

Принято:  
Общим собранием  
Трудового коллектива  
Протокол № 1  
От «01» сентября 2018г

Ленинск – Кузнецкий городской округ

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда МАДОУ «Детский сад № 3 комбинированного вида» (далее – Положение) разработано в соответствии с постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области № 120 от 25.03.2011 «О введении новой системы оплаты труда для работников государственных образовательных учреждений Кемеровской области» и постановлением администрации Ленинск-Кузнецкого городского округа № 460 от 31.03.2011 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Ленинск-Кузнецкого городского округа» (в редакции постановлений от 05.09.2011 № 1219, от 14.10.2011 № 1397, от 08.11.2012 № 1797, от 26.11.2012 № 1902, от 21.03.2013 № 406, от 13.08.2013 № 1337) в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников муниципальных образовательных учреждений Ленинск-Кузнецкого городского округа, осуществляющих деятельность в сфере образования, находящихся в ведении Ленинск-Кузнецкого городского округа.

1.2. Система оплаты труда работников МАДОУ «Детский сад № 3 комбинированного вида» (далее – Учреждение) устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) государственных гарантий по оплате труда;
- 4) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 5) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 6) примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Ленинск-Кузнецкого городского округа;
- 7) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 8) согласования с выборным профсоюзным органом.

1.3. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников, предусматриваемый главным распорядителем средств бюджета управления образования Ленинск-Кузнецкого городского округа может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых Учреждением муниципальных услуг.

1.4. Условия оплаты труда работников Учреждения (далее – условия оплаты труда), включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

1.5. Заработная плата работника, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплат и надбавок компенсационного характера, в том

числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иных выплат компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных и разовых выплат) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Кемеровской области.

1.6. Оплата труда работников занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

## **2. Порядок формирования систем оплаты труда**

2.1. Порядок определения расходов на оплату труда учреждения. Распределение и использование фонда оплаты труда учреждения.

2.1.1. Фонд оплаты труда работников учреждения определяется на основании нормативов финансирования, утвержденных в установленном порядке, и уменьшенных на величину учебных расходов, с учётом количества воспитанников по видам образовательных программ.

Размер фонда оплаты труда Учреждения определяется по формуле:

$ФОТоу = \text{Чуч} \times \sum Z_i$ , где:

ФОТоу – фонд оплаты труда учреждения;

Чуч – среднегодовая численность воспитанников в учреждении по видам образовательных программ;

$Z_i$  – норматив финансирования бюджетной услуги по заработной плате в год по видам образовательных программ.

2.1.2. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения или объема бюджетных ассигнований на предоставление субсидий на выполнение муниципального задания, предусмотренных главным распорядителем средств управления образования Ленинск-Кузнецкого городского округа, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

2.1.3. Фонд оплаты труда Учреждения включает базовую и стимулирующую части фонда оплаты труда работников учреждения и централизованный фонд для установления стимулирующих выплат руководителю учреждения.

2.1.4. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплату гарантированной заработной платы работникам учреждения за выполнение основной и дополнительной работы.

В базовую часть фонда оплаты труда включаются выплаты по установленным окладам (должностным окладам), за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей с учетом повышающих коэффициентов, и компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, и дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей, работу при совмещении профессий, расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (с учетом объема выполняемых работ).

Порядок и условия установления компенсационных выплат работникам учреждения за дополнительную работу и за особые условия труда, которым Трудовым кодексом

Российской Федерации предусмотрена дополнительная оплата (работа в тяжёлых, вредных, опасных и иных особых условиях труда, отклоняющихся от нормальных) определяется Положением об установлении выплат из компенсационного фонда оплаты труда работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 9 », согласованным в установленном порядке с первичной профсоюзной организацией учреждения.

Компенсационные выплаты могут устанавливаться в абсолютных величинах или процентах к должностному окладу (ставке заработной платы).

2.1.5. Руководитель при формировании и утверждении штатного расписания учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда учитывает следующее распределение базового фонда оплаты труда между категориями работающих:

$\text{ФОТ б} = \text{ФОТ б пед} + \text{ФОТ б пр}$ , где:

ФОТ б – базовая часть фонда оплаты труда учреждения;

ФОТ б пед - базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала должна составлять не менее 50 процентов;

ФОТ б пр – базовая часть фонда оплаты труда прочего персонала не более 50 процентов.

2.1.6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда обеспечивает оплату труда работникам учреждения в виде стимулирующих выплат за выполнение установленных показателей эффективности деятельности работников учреждения, оплату премий и выплату материальной помощи.

Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного общеобразовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 9», согласованного с первичной профсоюзной организацией, а также с Советом учреждения. Средства, поступающие от прочей приносящей доход деятельности, также направляются Учреждением на установление стимулирующих выплат.

2.1.7. Базовая часть фонда оплаты труда не должна превышать 60 % от общего фонда оплаты труда. Стимулирующая часть (в т.ч. централизованная часть) должна быть не менее 40 % от общего фонда оплаты труда.

2.1.8. Доля централизованного фонда составляет 3 % от фонда оплаты труда учреждения.

Процент централизуемой доли определяется управлением образования в зависимости от размера фонда оплаты труда, планируемой суммы на стимулирующие выплаты, с учетом результатов деятельности учреждения, объемов работ, их сложности и социальной значимости.

Размер централизованного фонда определяется по формуле:

$\text{ФОТ ц} = \text{ФОТ оу} \times \text{ц}$ , где:

ФОТ ц - централизованный фонд;

ФОТ оу - фонд оплаты труда учреждения;

ц – централизуемая доля ФОТ.

За счет средств централизованного фонда устанавливаются стимулирующие выплаты руководителю учреждения.

Стимулирующие выплаты руководителю учреждения за выполнение показателей стимулирования устанавливаются на основании приказа управления образования, согласованного в установленном порядке с профсоюзным органом и органом государственного-общественного управления, созданным при управлении образования.

2.1.9. Неиспользованные средства централизованного фонда учреждения (разница между плановой суммой централизованного фонда и суммой стимулирующих выплат, причитающихся руководителю за достижение показателей эффективности, исчисленных нарастающим итогом), а также неиспользованная экономия фонда оплаты труда учреждения (в связи с наличием вакантных должностей, оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств социального страхования, отпуска без сохранения заработной платы и др.), направляются на увеличение стимулирующего фонда оплаты труда учреждения.

2.2. Порядок исчисления заработной платы и установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждения

2.2.1. Заработная плата работников учреждения включает в себя:

оклад, ставку заработной платы по профессиональной квалификационной группе (далее – ПКГ);

оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;

повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности, за работу на селе, за специфику учреждения (структурного подразделения учреждения), за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание (учитывая специфику отрасли);

персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

Заработная плата работника является вознаграждением за труд и предельными размерами не ограничивается.

Заработная плата работников учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$$ЗП = ((Ор) + ((Ор) \times (К2 + К3)) + ((Ор) \times (К4)) + КВ + СВ, \text{ где}$$

оклад (должностной оклад), ставка заработной платы

повышенный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы

тарифная часть ЗП

при этом,

$Ор = (О \times К1)$ ;

ЗП - заработная плата работника;

О - минимальный размер оклада (ставки) по ПКГ, руб.;

Ор – оклад (должностной оклад), ставка заработной платы;

К1 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

К2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику учреждения;

К3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

К4 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

КВ - компенсационные выплаты работнику, руб.;

СВ - стимулирующие выплаты работнику, руб.

2.2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Учреждения в соответствии с положениями об оплате труда работников устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника (Ор) определяется путем умножения минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по соответствующей профессионально-квалификационной группе (ПКГ) на величину повышающего коэффициента по занимаемой должности (К1) в соответствии с квалификационным уровнем ПКГ.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации в соответствии с приложениями № 4-8 к Примерному Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Ленинск-Кузнецкого городского округа, утвержденного постановлением администрации Ленинск-Кузнецкого городского округа от 30.03.2011 № 460 (в редакции постановления от 21.03.2013 № 406).

Повышающий коэффициент к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам образовательных учреждений по занимаемым ими должностям руководителей, специалистов, служащих, рабочих устанавливается по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке, уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом стажа работы, сложности и объема выполняемой работы. Уровень квалификации присваивается работнику в зависимости от уровня подготовки, квалификации, компетенции работника в соответствии с нормативными документами и проводимой аттестацией.

Размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и величины повышающего коэффициента по занимаемой должности устанавливаются работникам в соответствии со следующими профессионально-квалификационными группами:

профессионально-квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих сферы образования приведены в приложении № 4 к Примерному Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Ленинск-Кузнецкого городского округа, утвержденного постановлением администрации Ленинск-Кузнецкого городского округа от 30.03.2011 № 460 (в редакции постановления от 21.03.2013 № 406);

профессионально-квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих общепрофессиональных профессий приведены в приложении № 5 к Примерному Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Ленинск-Кузнецкого городского округа, утвержденного постановлением администрации Ленинск-Кузнецкого городского округа от 30.03.2011 № 460 (в редакции постановления от 21.03.2013 № 406);

профессионально-квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих медицинских подразделений приведены в приложении № 7 к примерному Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Ленинск-Кузнецкого городского округа, утвержденного постановлением администрации Ленинск-Кузнецкого городского округа от 30.03.2011 № 460 (в редакции постановления от 21.03.2013 № 406);

профессионально-квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих приведены в приложении № 8 к примерному Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Ленинск-Кузнецкого городского округа, утвержденного постановлением администрации Ленинск-Кузнецкого городского округа от 30.03.2011 № 460 (в редакции постановления от 21.03.2013 № 406).

2.2.3. Размеры должностных окладов работников со спецификой работы увеличиваются на повышающий коэффициент за специфику работы образовательного учреждения (К2) (приложение № 9 к примерному Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Ленинск-Кузнецкого городского округа, утвержденного постановлением администрации Ленинск-Кузнецкого городского округа от 30.03.2011 № 460).

Увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающего коэффициента за специфику работы учреждения образует должностной оклад (ставку), который учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2.4. Повышающие коэффициенты за наличие у работника ученой степени или почетного звания, указанные в приложении № 10 к примерному Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Ленинск-Кузнецкого городского округа, утвержденного постановлением администрации Ленинск-Кузнецкого городского округа от 30.03.2011 № 460, применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы руководителей, специалистов и служащих сферы образования.

Работникам, занимающим должности профессионально-квалификационной группы руководителей, специалистов и служащих в сфере образования и имеющих ученую степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) или почетное звание, при условии соответствия почетного звания профилю образовательного учреждения, а педагогическим работникам - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности, производится увеличение размера оклада работника на коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, который учитывает наличие у работника ученой степени или почетного звания, определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) ставки заработной платы (Ор) на повышающий коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания (К3) и суммируется с его окладом (Ор).

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие у работника ученой степени или звания образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении ему иных стимулирующих и компенсационных выплат.



В случае, если у работника имеется несколько оснований для увеличения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, то оклад увеличивается на сумму повышающих коэффициентов.

2.2.5. В случае, если оклад (должностной оклад), ставка заработной платы подлежит увеличению одновременно по нескольким повышающим коэффициентам: за специфику работы учреждения и за наличие у работника ученой степени или почетного звания, то исчисление должностного оклада производится путем умножения размера оклада (должностного оклада) ставки заработной платы ( $O_p$ ) на сумму повышающих коэффициентов по каждому основанию (за специфику работы образовательного учреждения ( $K_2$ ), за наличие у работника ученой степени или почетного звания ( $K_3$ )) и суммируется с его окладом ( $O_p$ ).

Увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающих коэффициентов за специфику работы образовательного учреждения, за наличие у работника ученой степени или почетного звания образует новый размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и учитывается при начислении ему компенсационных и стимулирующих выплат.

2.3. Порядок расчета тарифной части заработной платы работников учреждения

2.3.1. Оплата труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный (воспитательный) процесс, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Тарифная часть заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, зависит от размера должностного оклада (ставки) заработной платы с учетом повышающих коэффициентов.

$ФОТ_{тп} = (O_p) + (O_p) \times (K_2 + K_3)$ , где:

$ФОТ_{тп}$  – размер тарифной части заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный (воспитательный) процесс, руб.;

$O_p$  – оклад (должностной оклад), ставка заработной платы;

$K_2$  - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику учреждения;

$K_3$  - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание.

В случае, если в течение года предусматривается повышение ставки заработной платы, её размер корректируется на повышающий коэффициент.

2.3.2. Оплата труда педагогического работника, выполняющего педагогическую работу на различных должностях и имеющего квалификационную категорию по одной из них, устанавливается с учетом присвоенной квалификационной категории при условии совпадения по этим должностям должностных обязанностей, профилей работ, в соответствии с приложением № 16 к примерному Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Ленинск-Кузнецкого городского округа, утвержденного постановлением администрации Ленинск-Кузнецкого городского округа от 30.03.2011 № 460 (в редакции постановления от 21.03.2013 № 406).

2.4. Порядок изменения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников

2.4.1. Изменение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников производится в случаях:

изменения группы по оплате труда МАДОУ;

увеличения стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

получения образования или восстановления документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

присвоения квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

присуждения ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома;

присуждения ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием ученой степени доктора наук.

2.4.2. При наступлении у работника права на изменение размера ставки (оклада) в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности производится перерасчет заработной платы исходя из более высокого разряда оплаты труда с момента наступления этого права.

2.5. Продолжительность рабочего времени, нормы часов за ставку заработной платы педагогических работников:

2.5.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденными в установленном порядке.

2.5.2. Продолжительность рабочего времени педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

2.5.3. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

2.5.4. Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах.

2.5.5. Продолжительность рабочего времени других работников, за которое производится выплата по установленным должностным окладам, не перечисленным в подпунктах 2.5.1-2.5.4 настоящего Примерного положения, в том числе руководителей учреждений, их заместителей и руководителей структурных подразделений, составляет 40 часов в неделю.

2.5.6. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

## 2.6. Порядок определения уровня образования

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

2.6.2. Требования к уровню образования при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования и, как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям, учителя-логопеда, педагога-психолога.

2.6.3. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

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

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

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

2.6.4. Музыкальным руководителям, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ, работающих в Учреждении, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

2.6.5. Учителям-логопедам оклады (должностные оклады), ставки заработной платы как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

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

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

2.6.6. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения, в порядке исключения, могут быть назначены руководителем учреждения на соответствующие должности, так же как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы. Этим работникам может быть установлен оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, предусмотренный в зависимости от стажа педагогической работы и образования.

## 2.7. Порядок определения стажа педагогической работы

2.7.1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе, органы, в подчинении которых находятся образовательные учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

2.7.2. В стаж педагогической работы засчитывается:

педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях согласно перечню учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования (приложение № 14 к Примерному Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Ленинск-Кузнецкого городского округа, утвержденного постановлением администрации Ленинск-Кузнецкого городского округа от 30.03.2011 № 460);

время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, обучения в учреждениях высшего и среднего

профессионального образования - на условиях включения в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации (приложение № 16 к Примерному Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Ленинск-Кузнецкого городского округа, утвержденного постановлением администрации Ленинск-Кузнецкого городского округа от 30.03.2011 № 460 (в редакции постановления от 21.03.2013 № 406).

Под педагогической деятельностью, которая учитывается при применении пункта 2 приложения № 15 к Примерному Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Ленинск-Кузнецкого городского округа, утвержденного постановлением администрации Ленинск-Кузнецкого городского округа от 30.03.2011 № 460, понимается работа в образовательных и других учреждениях, предусмотренных в приложении № 14 к Примерному Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Ленинск-Кузнецкого городского округа, утвержденного постановлением администрации Ленинск-Кузнецкого городского округа от 30.03.2011 № 460 (в редакции постановления от 21.03.2013 № 406).

### **3. Виды выплат компенсационного характера**

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное и вечернее время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением;

процентные надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;

иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах в пределах средств фонда оплаты труда.

3.3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, положениями об оплате труда работников учреждения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.5. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, требованиям безопасности.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее, в прежних размерах. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанные в статье 147 Трудового кодекса Российской Федерации выплаты не производятся.

3.6. Согласно Постановлению Совета Министров СССР, ВЦСПС от 01.08.1989 № 601 «О районных коэффициентах к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в Кемеровской области и на территории г.г. Воркуты и Инты» устанавливается районный коэффициент в размере 30 процентов от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат.

3.7. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, за сверхурочную работу, за работу в ночное и вечернее время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154 Трудового Кодекса Российской Федерации производятся в следующих размерах:

за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания работнику устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон в трудовом договоре с учетом содержания и (или) объема выполняемой дополнительной работы, расширением зоны обслуживания;

оплата за сверхурочную работу производится в полуторном размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за первые два часа работы, а за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) и вечернее время (с 18 до 22 часов) определяется в соответствии с Кузбасским соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями Кемеровской области на 2010 - 2012 годы. Размер доплаты за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели;

оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки заработной платы (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, и в размере 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. Конкретные размеры оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором. 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;

доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, устанавливается в случае увеличения установленного работнику объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.8. С учетом условий труда и выполнением дополнительной работы, не входящей в круг должностных обязанностей, работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные в Положении об установлении выплат из компенсационного фонда оплаты труда работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 9»

#### **4. Виды выплат стимулирующего характера**

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы;

иные поощрительные и разовые выплаты.

4.2. Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютных размерах.

4.3. На выплаты стимулирующего характера рекомендуется направлять не менее 30 процентов от фонда оплаты труда (с учётом централизованного фонда). Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

4.4. Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного общеобразовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 9», согласованного с первичной профсоюзной организацией, а также с Советом учреждения. Средства, поступающие от прочей приносящей доход деятельности, также направляются Учреждением на установление стимулирующих выплат.

#### **5. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей**

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, состоит из должностного оклада, выплат стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается управлением образования сроком на один календарный год в кратном отношении к средней заработной плате основного персонала учреждения (без учёта компенсационных выплат) и объёмных показателей, на основании которых определяется группа по оплате труда.

Размер должностного оклада определяется соотношением:

ДО рук  $\leq$  ЗПср. осн. перс.  $\times$  Кот, где:

ДО рук – размер должностного оклада руководителя;

ЗПср.осн.перс. – размер средней заработной платы основного персонала.

Кот – коэффициент, установленный по группам оплаты труда для руководителей учреждений.

Значение коэффициента за 2 группу по оплате труда – 1,6.

Объёмные показатели деятельности образовательных учреждений и порядок отнесения их к группам по оплате труда для руководителей определяются на основании приложения № 11 к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Ленинск-Кузнецкого городского округа и утверждаются приказом по управлению образования на календарный год..

5.3. К должностному окладу руководителя образовательного учреждения может быть установлен персональный повышающий коэффициент, который будет учитывать уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт, стаж работы или другие факторы.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу может быть установлен только на определённый период времени.

Решение об установлении руководителю учреждения персонального повышающего коэффициента и его размер принимается управлением образования, по согласованию с городской профсоюзной организацией работников образования.

5.4. Руководителю образовательного учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные положением о распределении централизованного фонда учреждения, утвержденного управлением образования, согласованного с городской профсоюзной организацией работников образования и Советом по развитию муниципальной системы образования.

5.5. В установленном управлении образования порядке в учреждении централизуется часть средств, предусмотренных на оплату труда работников (но не более 3 процентов), на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений.

Неиспользованные средства централизованного фонда учреждения передаются в распоряжение учреждения и используются на выплаты стимулирующего характера работников учреждения.



## **6. Порядок исчисления размера средней заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения**

6.1. При расчете средней заработной платы работников основного персонала учреждения учитываются оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) и выплаты стимулирующего характера.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала учреждения.

6.2. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

6.3. При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

6.4. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на одну, более чем одну ставку (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

6.5. Работники основного персонала учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности

работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

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

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

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

6.6. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени, согласно пункту 6.5. настоящего Положения.

6.7. За основной персонал в учреждении принимается должность «воспитатель».

## **7. Заключительные положения**

Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

На выполнение разовых и временных работ допускается заключение договоров гражданско-правового характера в случаях и порядке, установленных законодательством.

Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются учреждением самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству, в соответствии с утвержденным положением об оплате труда работников конкретного учреждения.

Настоящее Положение вступает в силу с 01.10.2018 года и действует до отмены.

Согласовано:  
Председатель ПК  
*Малюгина* Малюгина Т.А.

Утверждаю:  
и.о. заведующего МАДОУ № 3  
*Парыгина* Е.А. Парыгина  
Приказ № *1018*  
от «*01*» *10* 20*18*



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об установлении выплат из компенсационного фонда**  
**оплаты труда работников**  
Муниципального автономного дошкольного образовательного  
учреждения  
«Детский сад № 3 комбинированного вида»

Рассмотрено и принято  
на Общем собрании(конференции)  
трудового коллектива  
Протокол № *1*  
от «*01*» *10* 20*18*

Ленинск – Кузнецкий городекой округ

Настоящее положение является неотъемлемой частью положения по оплате труда работников МАДОУ №3 от 01.10.2018 года

В учреждении доля фонда оплаты труда 6,6 % направляется на установление выплат компенсационного характера за дополнительную работу и за особые условия, которым Трудовым кодексом Российской Федерации предусмотрена дополнительная оплата (работа в тяжёлых, вредных, опасных и иных особых условиях труда, отклоняющихся от нормальных).

### **1. Обязательные выплаты**

Обязательные выплаты за работу, производимую в особых условиях, устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, выплачиваются в размере, определяемом действующими нормативными актами (Приложение 1).

Руководители учреждений проводят аттестацию рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

Решение о снижении размера выплат, а также их отмене принимается администрацией учреждения, по согласованию с профсоюзным комитетом, и оформляется приказом руководителя Учреждения.

Установленные работникам выплаты могут быть уменьшены или отменены в случаях:

- окончания срока их действия;
- окончания срока выполнения дополнительных работ, по которым были определены доплаты;
- отказа работника от выполнения дополнительных работ, за которые они были определены;
- длительное отсутствие работника по болезни, в связи с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные в доплатах, или отсутствие работника повлияло на результативность выполняемой работы;
- не выполнения возложенных обязанностей;
- ухудшения качества работы по основной должности;
- в связи с изменением (облегчением) условий труда;
- по другим причинам, признанными существенными для принятия решения по уменьшению или отмене доплаты.

При отсутствии обеспечения компенсационных выплат финансовыми средствами, все выплаты (за исключением обязательных) могут быть уменьшены, приостановлены либо отменены на определенный срок на основании приказа руководителя Учреждения, по согласованию в установленном порядке с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения или иным представительным органом с учетом действующего законодательства.

### **2. Срок действия Положения**

2.1. Настоящее Положение распространяется на всех работников МАДОУ №3.

2.2. Срок действия Положения не ограничен. Положение действует до принятия нового.

Перечень обязательных выплат за работу,  
производимую в особых условиях

п/п	Наименование выплаты	Комментарии, размеры компенсационных выплат
1	2	3
1.	Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда*	Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Конкретные размеры повышения заработной платы устанавливаются с учетом положений коллективного трудового договора, запись об установлении такого рода выплат заносится в трудовой договор с работником
2.	Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями	Размер выплат составляет 30 процентов, процентные надбавки начисляются на все виды выплат, производимых работнику
3.	Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором**	Работнику (в том числе работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника
4.	За сверхурочную работу***	Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором или по соглашению сторон трудового договора не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права
5.	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	Каждый час работы в установленный работнику графиком выходной день или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

		<p>работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;</p> <p>работникам, получающим оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, если работа производилась сверх месячной нормы.</p> <p>По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит</p>
6.	За работу в ночное и вечернее время	<p>Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. В образовательных учреждениях каждый час работы в <b>ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) и вечернее время (с 18 до 22 часов)</b> оплачивается не менее чем: <b>в ночное время - на 40 процентов, а в вечернее время - на 20 процентов от оклада</b> (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника.</p> <p>Расчет оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году</p>

## 2. Дополнительные выплаты

Перечень дополнительных оплачиваемых выплат за работу не входящих в круг должностных обязанностей работников

Наименование показателя	Размер выплат	Срок, на который устанавливается выплата
Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной	Порядок и условия установления доплат определяются по соглашению сторон трудового договора в	за фактически отработанное время

трудовым договором	пределах общего фонда оплаты труда образовательного учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.	
--------------------	--	--

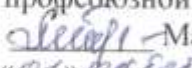
### 3. Доплаты до минимального размера оплаты труда

Наименование показателя	Размер выплат, ( в абсолютной величине) руб.
Доплачивать до минимального размера оплаты труда работникам с учетом всех выплат и выполняющим работы в объеме не менее чем на ставку	по факту выполненных работ





СОГЛАСОВАНО:  
Начальник управления  
образования администрации  
Ленинск – Кузнецкого  
Городского округа  
  
Петрова О.Г.  
«01» 10 2018г

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
  
Малогина Т.А.  
«01» 10 2018г

УТВЕРЖДАЮ:  
И.о.заведующего МАДОУ №3  
  
Парыгина Е.А.  
Приказ №   
«01» 10 2018г



## ПОЛОЖЕНИЕ

О распределении стимулирующей части фонда оплаты труда  
Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад № 3 комбинированного вида»

Принято  
общим собрание  
трудоого коллектива  
протокол № 1  
от «01» 10 2018г

Ленинск-Кузнецкий городской округ

## 1. Общие положения

1.1. Стимулирование работников МАДОУ №3 осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешном и добросовестном исполнении должностных обязанностей.

Основанием для стимулирования работников учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя учреждения, решений педагогического совета учреждения.

1.2. Доля стимулирующей части фонда оплаты труда направлена на выплаты стимулирующего характера в пределах рекомендуемых значений по видам:

премиальные выплаты по итогам работы – не менее 60%

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы – не более 37%

иные поощрительные и разовые выплаты (не более 3 % от стимулирующего фонда и (или) при наличии экономии).

1.3. Стимулирующие выплаты работникам, работающим на условиях совместительства, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени.

## 2. Премииальные выплаты по итогам работы

2.1. Установление премиальных выплат по итогам работы работникам учреждений из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по премированию (далее - комиссия), образованной в учреждении, с обязательным участием в ней представителя первичной профсоюзной организации и представителя органа государственного управления.

Премииальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности **за месяц**.

Размеры премиальных выплат по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются.

Устанавливается следующее максимальное количество баллов по категориям работников:

<i>Категория работников</i>	<i>Максимальное количество баллов</i>
Воспитатели, старший воспитатель, учитель-логопед, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог-психолог, педагог - организатор	100
Завхоз, старшая медицинская сестра	80

Рабочий по ремонту и обслуживанию зданий, повар	60
Прочий обслуживающий персонал	50

Размер премиальных выплат по итогам работы максимальным размером не ограничен.

2.2. В случае совершения работником проступков, связанных с выполнением функциональных обязанностей, премии за расчетный период, в котором совершено правонарушение, **не начисляются полностью или частично** в соответствии с приказом работодателя.

При досрочном снятии взыскания начисление премиальных выплат за оставшийся период выплат восстанавливается на основании приказа работодателя.

2.3. Учреждение по согласованию с выборным профсоюзным органом и органом государственного-общественного управления устанавливает показатели стимулирования в разрезе категорий работников.

Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается. Показатели стимулирования должны быть относительно стабильными в течение учебного года.

К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы измерения.

По решению учреждения индикаторы измерения показателей стимулирования оцениваются количеством баллов.

Если у индикатора измерения имеется несколько вариантов уровней достигаемых значений, то каждый вариант должен иметь соответствующую оценку. Наивысший уровень достигнутого значения индикатора имеет максимальную оценку.

Сумма оценок по индикаторам измерения составляет общую оценку по показателю стимулирования.

Сумма оценок по индикаторам измерения, имеющим наивысший уровень достигнутого значения, составляет максимальную оценку по показателю стимулирования.

Сумма максимальных оценок показателей стимулирования по виду выплат составляет итоговую максимальную оценку работника организации по виду выплат.

2.4. Размер причитающихся премиальных выплат по итогам работы работникам учреждения определяется исходя из количества набранных оценок и стоимости балла.

Стоимость балла по виду выплат определяется как частное от планового размера доли стимулирующего фонда, направленного на данную выплату с учетом сложившейся экономии по фонду оплаты труда, распределенной пропорционально видам выплат, и фактически набранного количества баллов всеми работниками учреждения по данной выплате.

На усмотрение учреждения в целях более полного и своевременного использования бюджетных средств в течение расчетного периода (срок, на который устанавливается стимулирующая выплата) может производиться перерасчет стоимости балла премиальных выплат по итогам работы и, соответственно, размера начисленных выплат. В положении о распределении стимулирующего фонда учреждения предусматривается такой порядок.

2.5. Учреждение самостоятельно устанавливает порядок и форму заполнения показателей стимулирования по видам премиальных выплат по итогам работы в разрезе категорий работников, индикаторов измерения; порядок определения стоимости балла; возможность перерасчета стоимости балла в расчетном периоде; порядок определения размера причитающихся выплат, которые закрепляются в локальных актах организации.

2.6. Руководитель учреждения обеспечивает в установленные сроки представление в комиссию оценочных листов по видам премиальных выплат по итогам работы на всех работников учреждения с заполненной информацией:

о достигнутых значениях индикаторов показателей стимулирования по видам выплат;

о набранной сумме баллов за показатели стимулирования по видам выплат;

об итоговом количестве набранных баллов всеми работниками учреждения по видам выплат;

о плановом размере стимулирующего фонда по видам выплат и фактически начисленных суммах премий из фонда стимулирования, исчисленных нарастающим итогом с начала года, по видам выплат;

о стоимости балла по видам выплат (плановый размер причитающейся доли выплат из стимулирующего фонда за вычетом фактически начисленных сумм по соответствующим выплатам, исчисленных нарастающим итогом с начала года, деленной на итоговую сумму баллов всех работников по соответствующей выплате).

Стоимость балла и максимально возможное количество баллов у разных категорий педагогических работников учреждения должно быть одинаковым.

2.7. Комиссия рассматривает размеры премиальных выплат по итогам работы по каждому работнику организации. Решение комиссии согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также с управляющим советом.

Работники учреждения имеют право присутствовать на заседании комиссии, давать необходимые пояснения.

Комиссия принимает решение об установлении и размере премиальных выплат по итогам работы открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого руководитель учреждения готовит проект приказа, который согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации и управляющим советом учреждения.

Согласованный и утвержденный приказ по учреждению является основанием для начисления премиальных выплат по итогам работы.

2.8. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются для каждой категории работников учреждения в виде премий по результатам выполнения ими должностных обязанностей в соответствии с квалификационными характеристиками.

Перечень показателей стимулирования работников учреждения по результатам выполнения ими должностных обязанностей разрабатывается учреждением самостоятельно с обязательным участием представителя первичной профсоюзной организации, а также представителя органа государственного управления.

Перечень показателей стимулирования отражается в локальном акте учреждения, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников.

### **3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы**

3.1. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся:

премии за реализацию отдельных видов деятельности учреждения, особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

премии за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения, успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат, интенсивность труда (наполняемость класса (группы) выше нормы).

3.1.1. Специальная выплата медицинским работникам назначается в следующих размерах:

1885 рублей медицинским сестрам;

Право на получение выплаты медицинским работникам имеют следующие категории медицинских работников: медицинские сестры;

Выплата медицинским работникам назначается при соблюдении следующих условий:

отсутствие жалоб со стороны родителей (при наличии), законных представителей; систематическое проведение в соответствии с планом работ профилактики инфекционных заболеваний и закаливающих процедур;

выполнение рекомендаций по оздоровлению детей по итогам повозрастной диспансеризации и диспансеризации детей.

Выплата медицинским работникам назначается приказом руководителя учреждения сроком на квартал. В случае выявления нарушения по одному или нескольким критериям выплата на следующий квартал не назначается.

При выполнении медицинским работником должностных обязанностей в объеме менее чем на одну ставку назначение выплаты медицинским работникам осуществляется пропорционально нагрузке и отработанному времени.

При выполнении медицинским работником должностных обязанностей в одном учреждении более чем на одну ставку размер выплаты медицинским работникам не увеличивается.

При выполнении медицинским работником должностных обязанностей в разных учреждениях выплата медицинским работникам назначается в каждом учреждении в соответствии с абзацами 14 и 15 настоящего пункта.

3.1.2. Специальная выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям назначается в следующих размерах:

1885 рублей воспитателям, младшим воспитателям учреждений;

885 рублей педагогическим работникам учреждений (старший воспитатель, учитель-логопед, педагог-психолог, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог - организатор), осуществляющим свою деятельность с воспитанниками дошкольного возраста.

Право на выплату педагогическим работникам и младшим воспитателям имеют: воспитатели, младшие воспитатели муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательную программу дошкольного образования;

педагогические работники муниципальных образовательных учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования (старший воспитатель, учитель-логопед, педагог-психолог, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог - организатор), осуществляющие свою деятельность с воспитанниками дошкольного возраста (далее - воспитатели, младшие воспитатели, педагогические работники).

Выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям вводится с целью повышения качества образовательного процесса, обеспечения безопасности

жизнедеятельности и сохранения здоровья детей, которое оценивается по следующим критериям:

- отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей);
- отсутствие несчастных случаев и травм у детей;
- систематическое проведение в соответствии с планом работ профилактики инфекционных заболеваний и закалывающих процедур.

Выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям назначается ежеквартально на ставку (оклад) независимо от количества детей в группе. В случае выявления нарушения по одному или нескольким критериям выплата на следующий квартал не назначается.

При выполнении воспитателем, младшим воспитателем, педагогическим работником должностных обязанностей в объеме менее чем на одну ставку назначение выплаты педагогическим работникам и младшим воспитателям осуществляется пропорционально нагрузке и отработанному времени.

При выполнении воспитателем, младшим воспитателем, педагогическим работником должностных обязанностей в одном образовательном учреждении, находящемся на территории Ленинск-Кузнецкого городского округа и реализующем образовательную программу дошкольного образования, на одну ставку и более размер надбавки не увеличивается.

При выполнении воспитателем, младшим воспитателем, педагогическим работником должностных обязанностей в разных образовательных учреждениях, находящихся на территории Ленинск-Кузнецкого городского округа и реализующих образовательную программу дошкольного образования, выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям назначается в каждом образовательном учреждении в соответствии с абзацами 14 и 15 настоящего пункта.

Для назначения надбавки издается приказ руководителя соответствующего учреждения.

3.1.3. Специальная выплата педагогическим и медицинским работникам – молодым специалистам выплачивается по основному месту работы.

Молодыми специалистами являются лица, указанные в пункте 2 статьи 14 Закона Кемеровской области от 05.07.2013 № 86-ОЗ «Об образовании» (далее – Закон).

Выплата молодым специалистам устанавливается в размере:

850 рублей – при стаже работы до одного года;

640 рублей – при стаже работы от одного года до двух лет;

420 рублей – при стаже работы от двух до трех лет;

1060 рублей – при стаже работы до трех лет и при наличии диплома с отличием.

Назначение выплаты молодым специалистам производится по заявлению работника.

К заявлению должны прилагаться следующие документы:

копия паспорта;

копия диплома об окончании образовательного учреждения высшего образования, профессионального образовательного учреждения или учреждения дополнительного профессионального образования по программе ординатуры;

копия трудовой книжки;

копия приказа о назначении на должность педагогического, медицинского работника в образовательном учреждении.

Выплата молодым специалистам производится ежемесячно с момента подачи заявления, в том числе в период нахождения в очередном отпуске, в период временной нетрудоспособности.

Выплата молодым специалистам не производится в период нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком, отпуске без сохранения заработной платы, а также в период прохождения военной службы по призыву и возобновляется при условии возвращения молодого специалиста на прежнее место работы на должность педагогического работника и медицинского работника.

3.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом и органом государственного-общественного управления учреждения по должностям работников.

3.3. Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которых работникам устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, определяется учреждением исходя из основных направлений политики, реализуемых в области образования Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, органами государственной власти Кемеровской области, органами местного самоуправления, управлением образованием, администрацией учреждения.

3.4. Перечни работ, отдельных видов деятельности, особых режимов работы, мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения, особо важных и срочных работ устанавливаются учреждением самостоятельно (с конкретной расшифровкой видов работ).

3.5. Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы по должностям работников устанавливаются учреждением самостоятельно с учетом улучшения качественных характеристик выполняемой работы при обязательном участии представителя первичной профсоюзной организации или иного представительного органа и представителя органа государственного-общественного управления.

№	Наименование выплат и условия их предоставления	% от должностного оклада (тарифной ставки), сумма	
1.	Ведение работы по охране труда, ПБ, ГО и ЧС	Завхоз	50%
		Педагог	10%
2.	Качественная и эффективная работа по ПДД	Педагог	10%
3.	Качественная и эффективная работа оператора в АИС и DOXCELL	Педагог	10%
4.	Особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной бесперебойной работы пищеблока, прачечной, инженерных и хозяйственно – эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения.	Завхоз	50%
	Качество выполнения норм питания и санитарное состояние помещений ДОУ	Ст. медсестра	50%
5.	Организация и проведения мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения: -участие педагогов в конкурсе профессионального мастерства		
	Муниципальный уровень		50%
	Региональный уровень		80%
	Федеральный уровень		100%

	- активная работа по организации и проведению областных семинаров с общественными организациями, творческими союзами, ассоциациями по проблемам образования и воспитания; - разработка инновационных программ, социально – значимых проектов, направленных на реализацию образовательных и воспитательных задач ДОО.	50%  50%
6.	Успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат	Техперсонал 50%
7.	Дополнительная работа за своевременное и качественное обновление сайта ДОО	1000 руб.
8.	Работа председателя профсоюзной организации в ДОО	300 руб.
9.	Качественное проведение мероприятий, которые направлены на повышение имиджа учреждения (руководство МО, семинара - практикума)	Педагогический персонал 50%
10.	Подготовка ДОО к новому учебному году и к отопительному сезону	Все сотрудники 500 руб. Завхоз 1000 руб.
11.	Помощь в организации и активное участие в мероприятиях с дошкольниками развлекательного, спортивного характера (праздники, соревнования, экскурсии, походы и пр.);	Обслуживающий персонал 500 руб.
12.	Интенсивность труда обслуживающего персонала при коэффициенте посещаемости не менее 80% (факт. кол-ва д.дней / кол-во дней работы * 100 / ср.списочное кол-во детей)	повар 2500 руб. подсобный раб. 2500 руб.
13.	По итогам работы ДОО за календарный год с учетом личного вклада работника (в пределах экономии ФОТ)	Педагогические работники 80% Младшие воспитатели 50% Техперсонал 50%

#### 4. Иные поощрительные и разовые выплаты

4.1. Иные поощрительные и разовые выплаты выплачиваются в учреждении за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда оплаты труда и экономии по фонду оплаты труда с учетом неиспользованных средств централизованного фонда учреждения.

4.2. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам учреждения приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом и органом государственного-общественного управления учреждения в виде разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи.

4.3. Размер разовых премий и материальной помощи может устанавливаться учреждением, как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и максимальным значением не ограничен.

№	Наименование разовых выплат и условия их предоставления	Размер премий (руб.)
1	Работникам ДОО к юбилейным датам: 50,55,60, 65, 70 лет.	2000
2	Работникам, получившим благодарность за высокие результаты деятельности в виде благодарственного письма,	



	почетной грамоты, медали и т.д. Муниципальный уровень Региональный уровень Федеральный уровень	300руб. 500 руб. 1000руб.
--	---	---------------------------------

4.4. Материальная помощь в учреждении выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения. Материальная помощь работникам ДОО в связи:

<i>№</i>	<i>Наименование разовых выплат и условия их предоставления</i>	<i>Размер премий (руб.)</i>
1	с длительным лечением в стационаре, с оперативным вмешательством	1000
2	вступлением в брак	1000
3	с рождением ребенка	1000
4	с выходом на пенсию	2000
5	со смертью члена семьи (муж, жена, родители, дети)	2000

Положение вступает в силу с 01.10.2018 г

## **Примерное положение о распределении централизованного фонда учреждений**

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности руководителей учреждений в повышении качества работы учреждения, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешном и добросовестном исполнении должностных обязанностей и выполнении дополнительных работ, которые не учитываются при установлении объемных показателей для определения группы оплаты труда руководителей, а также оказания материальной помощи.

1.2. Учредитель учреждения устанавливает на текущий финансовый год централизуемую долю фонда оплаты труда по каждому учреждению (но не более 3 процентов).

Для руководителей общеобразовательных учреждений централизуемая доля фонда оплаты труда составляет также не более 3 процентов от фонда оплаты труда и зависит от численности обучающихся в учреждении:

до 300 человек - от 2,5 до 3 процентов;

от 300 до 500 человек - от 2 до 2,5 процента;

от 500 до 700 человек - от 1,5 до 2 процентов;

от 700 до 1000 человек - от 1 до 1,5 процента;

свыше 1000 человек - до 1 процента.

1.3. Учредитель распределяет руководителям учреждений централизованный фонд на следующие виды выплат стимулирующего характера:

премиальные выплаты по итогам работы;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

иные поощрительные и разовые выплаты.

Доля средств, определяемых для каждого вида выплат стимулирующего характера, определяется учредителем по каждому подведомственному учреждению в пределах установленных размеров.

### 2. Премиальные выплаты по итогам работы

2.1. Установление премиальных выплат по итогам работы руководителям учреждений из средств централизованного фонда осуществляется комиссией по премированию (далее - комиссия), образованной учредителем с обязательным участием в ней представителя территориального профсоюзного органа и представителя органа государственного-общественного управления.

Сроки и периоды рассмотрения и установления премиальных выплат по итогам работы для руководителей учреждений определяет учредитель. Премиальные выплаты по итогам работы руководителям учреждений устанавливаются по итогам деятельности за учебную четверть, квартал, полугодие, год после рассмотрения итогов премирования в целом по учреждению.

Размеры премиальных выплат по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются.

2.2. В случае привлечения руководителя учреждения к дисциплинарной или административной ответственности, связанной с выполнением функциональных обязанностей, премии за расчетный период, в котором совершено правонарушение, не начисляются.

2.3. Учредитель учреждения по согласованию с территориальным профсоюзным органом и органом государственного-общественного управления по каждому виду стимулирующих выплат устанавливает показатели стимулирования.

Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы измерения.

Индикаторы измерения показателей стимулирования по решению учредителя оцениваются:

количеством баллов;

в процентном отношении к должностному окладу (ставке);

в абсолютном значении.

Единица измерения при оценивании значений индикаторов показателей стимулирования закрепляется в локальном акте учреждения.

Если у индикатора измерения имеется несколько уровней достигаемых значений, то каждый вариант должен иметь соответствующую оценку. Наивысший уровень достигнутого значения индикатора имеет максимальную оценку.

Сумма оценок по индикаторам измерения составляет общую оценку по показателю стимулирования.

Сумма оценок по индикаторам измерения, имеющим наивысший уровень достигнутого значения, составляет максимальную оценку по показателю стимулирования.

Сумма максимальных оценок показателей стимулирования по виду выплат составляет итоговую максимальную оценку руководителя учреждения по виду выплат.

2.4. По решению учредителя стоимость единицы оценки руководителя по виду выплат определяется как частное от планового размера соответствующей доли централизованного фонда, направленной на данную выплату, и максимальной оценки по данной выплате.

2.5. Учредитель устанавливает порядок и форму заполнения оценочных листов для руководителей учреждений по видам выплат, а также порядок расчета показателей стимулирования и определения стоимости оценки.

2.6. Учредитель представляет в установленные сроки в комиссию аналитическую информацию о: достигнутых значениях индикаторов к показателям стимулирования руководителей учреждений по видам выплат;

набранной сумме оценок по видам выплат каждым руководителем учреждения;

стоимости единицы оценки по видам выплат для каждого руководителя учреждения;

расчетном размере выплат, причитающихся руководителю учреждения, с учетом набранного количества оценок и стоимости оценки.

2.7. Комиссия принимает решение об установлении стимулирующих выплат и их размере по каждому руководителю учреждения открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

Руководители учреждений имеют право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого учредитель издает приказ, который согласовывается с территориальным профсоюзным органом и органом государственно-общественного управления, созданным при органе управления образованием. Согласованный и утвержденный приказ является основанием для начисления стимулирующих выплат руководителям учреждений.

2.8. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются руководителям учреждений в виде премий по результатам выполнения их должностных обязанностей.

Перечень показателей стимулирования по результатам выполнения должностных обязанностей руководителей приведен в разделе 5 настоящего Примерного положения.

### 3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются руководителям учреждений в виде премий за:

выполнение дополнительных работ, которые не учитываются при установлении объемных показателей для определения группы оплаты труда руководителей;

реализацию отдельных видов деятельности учреждения;

особый режим работы;

реализацию мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения;

выполнение особо важных и срочных работ;

интенсивность труда.

Конкретные виды работ и деятельности, а также показатели стимулирования устанавливаются учредителем учреждения.

3.2. Показатели стимулирования (а также индикаторы их измерения, целевые значения) за реализацию дополнительных работ, которые не учитываются при установлении объемных показателей для определения группы оплаты труда руководителей, устанавливаются с учетом улучшения качественных характеристик дополнительно выполняемой работы.

3.3. Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которых устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителям, определяется учредителем исходя из основных направлений политики, реализуемых в области образования Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, органами государственной власти Кемеровской области, администрацией учреждения.

Направления деятельности учреждения определяются правовым актом государственного органа управления образованием, самим учреждением с указанием направлений деятельности, целевых ориентиров, планов мероприятий.

Рекомендуемый перечень отдельных видов деятельности приведен в разделе 6 настоящего Примерного положения.

### 4. Иные поощрительные и разовые выплаты

4.1. Доля иных поощрительных и разовых выплат устанавливается в размере не более 5 процентов от планового размера централизованного фонда учреждения.

Экономия централизованного фонда образуется при наличии разницы между суммой стимулирующих выплат, причитающихся руководителю за достижение показателей эффективности, и начисленными суммами за фактически отработанное время (исчисленных нарастающим итогом).

4.2. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются руководителю учреждения в виде единовременных премий к знаменательным датам и материальной помощи.

4.3. Порядок, размеры, условия и основания назначения, поощрительных и разовых выплат руководителям учреждений устанавливаются учредителем по согласованию с территориальным профсоюзным органом и органом государственного-общественного управления.

Материальная помощь руководителю организации выплачивается на основании его письменного заявления.

5. Примерный перечень показателей, на основании которых устанавливаются премиальные выплаты по итогам работы руководителям учреждений

5.1. Качество и общедоступность образовательных программ в учреждении:

общие показатели успеваемости обучающихся (по результатам аттестации и других форм независимой оценки качества образования), а также в сравнении с достигнутыми средними показателями по территории; обеспечение участия общественных наблюдателей в процедурах проведения независимых оценок качества образования;

достижение обучающимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом; наличие победителей и призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней;

результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах, конференциях);

организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, активное участие в работе методических объединений различного уровня;

участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов.

5.2. Эффективность управленческой деятельности:

отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций;

обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении (деятельность органов ученического самоуправления, управляющих и попечительских советов и др.);

исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное представление материалов и др.);

уровень развития социального партнерства;

доля и динамика привлечения внебюджетных средств;

соблюдение или наличие положительной динамики выполнения нормативных показателей оценки деятельности учреждения, доведенных учредителем до учреждения в качестве государственного задания (наполняемость классов, групп, соотношение педагогического персонала и контингента обучающихся, педагогического персонала и прочих работников, доля фонда оплаты труда, направляемого на выплату заработной платы основного персонала, и другие показатели);

соблюдение режима экономии, выполнение энергосберегающих мероприятий.

5.3. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса:

укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав, сокращение текучести кадров среди молодых специалистов;

снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися;

организация каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков;

занятость учащихся во внеурочное время;

обеспечение образовательного процесса в соответствии со всеми требованиями норм безопасности: выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта, наличие ограждения и состояние территории учреждения;

обеспечение образовательного процесса в соответствии со всеми требованиями санитарных норм и норм безопасности, обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режимы, режим подачи питьевой воды и т.д.);

обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (организация горячего питания, наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены и т.д.), эстетические условия, оформление учреждения, кабинетов;

снижение заболеваемости обучающихся, воспитанников по остроте зрения, нарушению осанки (по видам организаций - свой профиль);

организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.);

организация обучения детей с ограниченными возможностями здоровья.

5.4. Повышение профессиональной компетентности руководителя (курсовая подготовка с получением соответствующего документа, добровольная сертификация, призовые места в профессиональных конкурсах, конференциях и пр.).

6. Примерный перечень отдельных видов деятельности учреждения, за реализацию которых производятся выплаты

за интенсивность и высокие результаты работы руководителю

6.1. Для каждого руководителя перечень видов деятельности учреждения, за которые ему производятся выплаты за интенсивность и

высокие результаты работы, должен быть стабильным в течение всего учебного года.

Назначение стимулирующих выплат должно осуществляться не чаще чем один раз в полугодие.

6.2. К видам деятельности учреждений относится реализация:

приоритетного национального проекта «Образование»;

указов и инициатив Президента Российской Федерации, в том числе инициатива «Наша новая школа»;

антикризисных мероприятий;

иных мероприятий, поддержка и развитие лучших образцов отечественного образования, поддержка образовательных учреждений, внедряющих инновационные образовательные программы, поддержка лучших педагогов, талантливой молодежи, внедрение современных образовательных технологий, повышение уровня воспитательной работы в школах, материально-техническое обеспечение учреждения, привлечение внебюджетных средств и т.д.

6.3. Реализация комплексных проектов модернизации образования:

введение нормативного подушевого финансирования учреждений;

применение новой системы оплаты труда, ориентированной на результат и направленной на повышение доходов основного персонала;

развитие сети учреждений;

развитие региональной системы оценки качества образования;

расширение общественного участия в управлении образованием;

подготовка, переподготовка и повышение квалификации административно-управленческого персонала организаций;

мониторинг реализации направлений комплексных проектов модернизации образования.

6.4. Рекомендуются стимулировать руководителей учреждений по другим видам деятельности.

Размеры  
повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам),  
ставке заработной платы за специфику работы  
учреждения

№ п/п	Специфика работы	Размер повышающих коэффициентов
1	2	3
1	За работу в общеобразовательных организациях (отделениях, классах, группах), осуществляющих обучение по адаптированным основным общеобразовательным программам	0,2
8	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	0,2
9	Специалистам психолого-медико-педагогических комиссий, центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи	0,2

<\*> Конкретный перечень работников, которым могут повышаться оклады (должностные оклады), ставки заработной платы на коэффициент 0,15 - 0,20, и конкретный размер этого повышения определяются руководителем учреждения по согласованию с выборным профсоюзным (представительным) органом, органом самоуправления учреждения в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками), нуждающимися в длительном лечении, или от степени и продолжительности общения с детьми и подростками с девиантным поведением специальных учебно-воспитательных учреждений.

<\*> В группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, учреждениях профессионального образования с контингентом обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии либо нуждающихся в длительном лечении, а также в специальных учебно-воспитательных учреждениях для обучающихся с девиантным поведением оклады, должностные оклады (ставки заработной платы) повышаются по двум коэффициентам: на 0,2 и 0,15 - 0,20.

<\*\*\*> За работу в указанных учреждениях, занятых обучением лиц, которым решением суда определено содержание в исправительных колониях строгого или особого режима, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы дополнительно повышаются в порядке, установленном для рабочих и служащих исправительных колоний за работу с этими осужденными, на 0,1 - 0,15.

<\*\*\*\*> Решение о повышении окладов (ставок заработной платы) принимается учреждением самостоятельно в пределах доведенных нормативов затрат в части расходов по фонду оплаты труда.

Размер  
повышающих коэффициентов к окладу, должностному окладу  
(ставке) за наличие ученой степени или почетного звания

Категория должностей	Размер повышающих коэффициентов
1	2
Руководящим работникам учреждений, имеющим ученую степень доктора наук по профилю учреждения, специалистам учреждений по профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,2
Руководящим работникам учреждений, педагогическим работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю учреждения, специалистам учреждений по профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,1
Работникам учреждений, имеющим почетные звания: «Почетный работник народного образования (просвещения)», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования», «Отличник народного образования», «Отличник профессионально-технического образования», «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель СССР», Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации»	0,1
Руководящим работникам учреждений, имеющим другие почетные звания: «Почетный работник», «Заслуженный мастер профобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений - при соответствии у них почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин	0,1

Профессиональные квалификационные группы  
должностей руководителей, специалистов и служащих  
в сфере образования

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально-квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня				
1 квалификационный уровень		2977		
1.	Помощник воспитателя (среднее (полное) общее образование и дополнительная подготовка в области образования и педагогики)		1,2572	3743
2.	Помощник воспитателя (среднее профессиональное образование по специальности «Образование и педагогика»)		1,5430	4594
3.	Секретарь учебной части (среднее (полное) общее образование и дополнительная подготовка в области делопроизводства)		1,7146	5104
4.	Вожатый (среднее (полное) общее образование и профессиональная подготовка в области образования и педагогики); секретарь учебной части (среднее профессиональное образование в области делопроизводства)		1,8858	5614
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня				
1 квалификационный уровень		3119		
1.	Младший воспитатель (среднее (полное) общее образование и дополнительная подготовка в области образования и педагогики)		1,3638	4254
1	2	3	4	5
2.	Младший воспитатель (среднее профессиональное образование)		1,6361	5103
3.	Дежурный по режиму (среднее профессиональное образование и дополнительная специальная подготовка по установленной программе)		1,8000	5614
4.	Старший дежурный по режиму (среднее профессиональное образование и стаж работы в должности дежурного по режиму не менее 2 лет)		1,8780	5857
5.	Дежурный по режиму (высшее профессиональное образование)		1,9638	6125
2 квалификационный уровень		3119		
1.	Диспетчер (среднее профессиональное образование)		1,800	5614
2.	Старший дежурный по режиму (высшее профессиональное образование)		2,1276	6636
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников				
1 квалификационный уровень		3962		
1.	Инструктор по труду, старший вожатый (среднее профессиональное образование); инструктор по физической культуре (среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка в области физкультуры и спорта, доврачебной помощи);		1,5865	6286



	музыкальный руководитель (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика», профессиональное владение техникой исполнения на музыкальном инструменте)			
2.	Инструктор по труду, старший вожатый, музыкальный руководитель (высшее профессиональное образование); инструктор по физической культуре (высшее профессиональное образование в области физкультуры и спорта)		1,7158	6798
3.	Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, старший вожатый, музыкальный руководитель (II квалификационная категория)		1,8880	7480
4.	Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, старший вожатый, музыкальный руководитель (I квалификационная категория)		2,0163	7989
5.	Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, старший вожатый, музыкальный руководитель (высшая квалификационная категория)		2,1878	8668
1	2	3	4	5
2 квалификационный уровень		3962		
1.	Педагог дополнительного образования (среднее профессиональное образование в области, соответствующей профилю кружка, секции, клубного или иного детского объединения, или среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению «Образование и педагогика»); тренер-преподаватель (среднее профессиональное образование в области физкультуры и спорта или среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка в области физкультуры и спорта); педагог-организатор (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей профилю работы); социальный педагог (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика», «Социальная педагогика»); концертмейстер (среднее профессиональное (музыкальное) образование, профессиональное владение техникой исполнения на музыкальном инструменте)		1,7158	6798
2.	Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель (высшее профессиональное образование); концертмейстер (высшее профессиональное (музыкальное) образование); инструктор-методист (высшее профессиональное образование в области физкультуры и спорта или высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» и дополнительная профессиональная подготовка в области физкультуры и спорта)		1,8880	7480
3.	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель, инструктор-методист, концертмейстер (II квалификационная категория)		2,0163	7989

4.	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор, социальный педагог, концертмейстер, тренер-преподаватель, инструктор-методист, методист, концертмейстер (I квалификационная категория)		2,1878	8668
5.	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор, социальный педагог, концертмейстер, тренер-преподаватель, инструктор-методист, методист, концертмейстер (высшая квалификационная категория)		2,3600	9350
1	2	3	4	5
	3 квалификационный уровень	3962		
1.	Воспитатель (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению «Образование и педагогика»); педагог-психолог (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» либо среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению «Педагогика и психология»)		1,7158	6798
2.	Воспитатель (высшее профессиональное образование), методист <*> (высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 2 лет); педагог-психолог (высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» либо высшее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению «Педагогика и психология»); старший инструктор-методист (высшее профессиональное образование в области физкультуры и спорта и стаж работы в должности методиста, методиста-инструктора не менее 2 лет); старший тренер-преподаватель (высшее профессиональное образование в области физкультуры и спорта и стаж работы по специальности не менее 2 лет)		1,8880	7480
3.	Методист <***> (высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 2 лет)		1,9081	7560
4.	Воспитатель, педагог-психолог, старший тренер-преподаватель, методист<*> (II квалификационная категория)		2,0163	7989
5.	Методист <***> (II квалификационная категория)		2,0368	8070
6.	Воспитатель, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший тренер-преподаватель, методист <*> (I квалификационная категория)		2,1878	8668
7.	Методист <***> (I квалификационная категория)		2,2080	8748
8.	Воспитатель, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший тренер-преподаватель, методист <*> (высшая квалификационная категория)		2,3600	9350
9.	Методист <***> (высшая квалификационная категория)		2,3801	9430
1	2	3	4	5
	4 квалификационный уровень	3962		
1.	Преподаватель, учитель (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету, или среднее		1,7158	6798

	<p>профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению деятельности в образовательном учреждении); педагог-библиотекарь (среднее профессиональное образование); преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или ГО и стаж работы по специальности не менее 3 лет, либо среднее профессиональное (военное) образование и дополнительная профессиональная подготовка в области образования и педагогики и стаж работы по специальности не менее 3 лет); руководитель физического воспитания (среднее профессиональное образование и стаж работы в области физкультуры и спорта не менее 2 лет)</p>			
2.	<p>Преподаватель, учитель, педагог-библиотекарь, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист &lt;*&gt;, тьютор &lt;*&gt; (высшее профессиональное образование); учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед) (высшее дефектологическое образование); преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности (высшее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению подготовки «Образование и педагогика» или ГО)</p>		1,8880	7480
3.	<p>Старший методист &lt;*&gt; (высшее профессиональное образование и стаж работы в должности методиста не менее 2 лет)</p>		1,9081	7560
4.	<p>Преподаватель, учитель, педагог-библиотекарь, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист &lt;*&gt;, тьютор &lt;*&gt; (II квалификационная категория)</p>		2,0163	7989
5.	<p>Старший методист &lt;*&gt; (II квалификационная категория)</p>		2,0364	8068
6.	<p>Преподаватель, учитель, педагог-библиотекарь, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист &lt;*&gt;, тьютор &lt;*&gt; (I квалификационная категория)</p>		2,1878	8668
1	2	3	4	5
7.	<p>Старший методист &lt;*&gt; (I квалификационная категория)</p>		2,2080	8748
8.	<p>Преподаватель, учитель, педагог-библиотекарь, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист &lt;*&gt;, тьютор &lt;*&gt; (высшая квалификационная категория)</p>		2,3600	9350
9.	<p>Старший методист &lt;*&gt; (высшая квалификационная категория)</p>		2,3801	9430
<p>&lt;*&gt; Кроме тьюторов и методистов, старших методистов, занятых в сфере дополнительного профессионального образования.</p>				
<p>&lt;*&gt; Методисты, старшие методисты, занятые в сфере дополнительного профессионального образования</p>				
<p>Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений</p>				
I квалификационный уровень		4678		
1.	<p>Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной)</p>		1,6731	7827

	мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей (высшее профессиональное образование и стаж работы не менее 3 лет по специальности, соответствующей профилю структурного подразделения образовательного учреждения) в учреждениях, отнесенных к IV группе по оплате труда руководителей			
2.	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей (высшее профессиональное образование и стаж работы не менее 3 лет по специальности, соответствующей профилю структурного подразделения образовательного учреждения) в учреждениях, отнесенных к III группе по оплате труда руководителей		1,8181	8505
3.	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей (высшее профессиональное образование и стаж работы не менее 3 лет по специальности, соответствующей профилю структурного подразделения образовательного учреждения) в учреждениях, отнесенных к II группе по оплате труда руководителей		1,9639	9187
1	2	3	4	5
	тационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей (высшее профессиональное образование и стаж работы не менее 3 лет по специальности, соответствующей профилю структурного подразделения образовательного учреждения) в учреждениях, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей			
4.	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей (высшее профессиональное образование и стаж работы не менее 3 лет по специальности, соответствующей профилю структурного подразделения образовательного учреждения) в учреждениях, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей		2,1097	9869

Профессиональные квалификационные группы  
должностей руководителей, специалистов и служащих  
медицинских подразделений в сфере образования

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально-квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
1	2	3	4	5
5 квалификационный уровень		3119		
1	Заведующий здравпунктом - фельдшер, заведующий медпунктом - фельдшер, старшая медицинская сестра (среднее медицинское образование по специальности «Лечебное дело», не имеющий квалификационной категории)		1,9637	6125
2	Заведующий здравпунктом - фельдшер, заведующий медпунктом - фельдшер, старшая медицинская сестра (среднее медицинское образование по специальности «Лечебное дело», имеющий II квалификационную категорию)		2,1278	6637
3	Заведующий здравпунктом - фельдшер, заведующий медпунктом - фельдшер, старшая медицинская сестра (среднее медицинское образование по специальности «Лечебное дело», имеющий I квалификационную категорию)		2,3465	7319
4	Заведующий здравпунктом - фельдшер, заведующий медпунктом - фельдшер, старшая медицинская сестра (среднее медицинское образование по специальности «Лечебное дело», имеющий высшую квалификационную категорию)		2,5096	7827

Профессиональные квалификационные группы  
профессий рабочих в сфере образования

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально-квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа первого уровня				
1 квалификационный уровень		2836		
1.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,1998	3403
2.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 2 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,2597	3573
3.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 3 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,3196	3742
2 квалификационный уровень		2836		
1.	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным названием «старший» (старший по смене)		1,3800	3914
Профессиональная квалификационная группа второго уровня				
1 квалификационный уровень		3119		
1.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,2545	3913
2.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 5 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и про-		1,3638	4254
1	2	3	4	5
	фессий рабочих			
2 квалификационный уровень		3119		
1.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,4728	4594
2.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 7 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,6362	5103
3 квалификационный уровень		3119		
1.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,8000	5614
4 квалификационный уровень		3119		

1.	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные и ответственные работы		1,9638	6125
2.	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы		2,1276	6636

Примечания.

1. Другим рабочим, не предусмотренным настоящим перечнем, оплата труда в соответствии с 4 квалификационным уровнем профессиональной квалификационной группы второго уровня может устанавливаться при условии выполнения качественно и в полном объеме работы по трем и более профессиям (специальностям), если по одной из них они имеют разряд работ не ниже 6.

Рабочим, выполняющим качественно и в полном объеме работы по трем и более профессиям (специальностям), оплата труда производится в соответствии с 4 квалификационным уровнем профессиональной квалификационной группы второго уровня, если по одной из них они имеют разряд работ не ниже 6.

2. В учреждениях могут применяться перечни высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, оплата труда которым устанавливается в соответствии с 4 квалификационным уровнем профессиональной квалификационной группы второго уровня, утвержденные в других отраслях, при условии выполнения соответствующих видов работ.

3. Водителям I класса, предусмотренным в пункте 2 настоящих примечаний, выплата за классность учтена в размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4. Вопрос о целесообразности оплаты труда высококвалифицированных рабочих в каждом конкретном случае решается учреждением самостоятельно.

5. Оплата труда рабочих в соответствии с 4 квалификационным уровнем профессиональной квалификационной группы второго уровня устанавливается учреждением строго в индивидуальном порядке с учетом квалификации, объема и качества выполняемых работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата может носить как постоянный, так и временный характер.

Отмена оплаты труда рабочих по повышенным разрядам является изменением условий труда, о которых они должны быть предупреждены не менее чем за два месяца.».

Размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам),  
ставке заработной платы за специфику работы учреждения (К2)

№ п/п	Специфика работы	Размер повышающих коэффициентов
1.	За работу в общеобразовательных организациях (отделениях, классах, группах), осуществляющих обучение по адаптированным основным общеобразовательным программам	0,15-0,20 <*>
2.	За работу в общеобразовательных школах-интернатах, государственных нетиповых общеобразовательных учреждениях	0,15 <***>
3.	За работу в организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	0,20 <***>
4.	Педагогическим работникам, реализующим программы с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы	0,15
5.	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	0,20
6.	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий	0,20
7.	Владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе директорам, заместителям директоров по учебной, учебно-воспитательной работе, по иностранному языку, по производственному обучению, педагогам-организаторам внеклассной работы в школах, школах-интернатах, дошкольных образовательных учреждениях	0,15 <****>

<\*> Конкретный перечень работников, которым могут повышаться оклады (должностные оклады), ставки заработной платы на коэффициент 0,15 - 0,20, и конкретный размер этого повышения устанавливается учредителем общеобразовательной организации в зависимости и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками) в общеобразовательных организациях (отделениях, классах, группах), осуществляющих обучение по адаптированным программам (приложение № 14).

<\*\*\*> Конкретный перечень работников, которым могут повышаться оклады (должностные оклады), ставки заработной платы на коэффициент 0,15, устанавливается учредителем общеобразовательной организации в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками) общеобразовательных школ-интернатов, муниципальных нетиповых общеобразовательных учреждений (приложение № 15).

<\*\*\*> Конкретный перечень работников, которым могут повышаться оклады (должностные оклады), ставки заработной платы на коэффициент 0,2, устанавливается учредителем общеобразовательной организации в зависимости от степени и продолжительности общения с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей (приложение № 16).

<\*\*\*\*> Решение о повышении окладов (ставок заработной платы), принимается учреждением самостоятельно в пределах доведенных нормативов затрат в части расходов по фонду оплаты труда.»



Перечень  
 категорий работников основного персонала  
 для определения должностного оклада руководителя учреждения

№ п/п	Наименование основных государственных услуг, работ	Категории работников
1	2	3
1	Реализация программ основного начального, общего и среднего общего образования	Учитель, педагог-организатор, социальный педагог, учитель-дефектолог, педагог-психолог, воспитатель (включая старшего), педагог-библиотекарь, старший вожатый, педагог дополнительного образования (включая старшего), музыкальный руководитель, концертмейстер, руководитель физического воспитания, инструктор по физической культуре, методист (включая старшего), инструктор-методист (включая старшего), инструктор по труду, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, тренер-преподаватель (включая старшего)

№ п/п	Перечень должностей работников общеобразовательных организаций (отделений, классов, групп), осуществляющих обучение по адаптированным основным общеобразовательным программам, дающих право на повышение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на коэффициент 0,20
1	Помощник воспитателя
2	Вожатый
3	Старший вожатый
4	Младший воспитатель
5	Дежурный по режиму
6	Старший дежурный по режиму
7	Инструктор по труду
8	Старший вожатый
9	Инструктор по физической культуре
10	Музыкальный руководитель
11	Педагог дополнительного образования
12	Тренер-преподаватель
13	Старший тренер-преподаватель
14	Педагог-организатор
15	Социальный педагог
16	Концертмейстер
17	Воспитатель
18	Мастер производственного обучения
19	Педагог-психолог
20	Преподаватель
21	Учитель
22	Педагог-библиотекарь
23	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
24	Руководитель физического воспитания
25	Учитель-дефектолог
26	Учитель-логопед
27	Старший воспитатель
28	Учебный мастер
29	Медицинская сестра
30	Врач-специалист
31	Тьютор
32	Культурорганизатор

Перечень  
должностей работников образования, должностные обязанности  
и профили работ которых совпадают

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Руководитель физвоспитания	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по темам из курса «Основы безопасности и жизнедеятельности» (ОБЖ)
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-дефектолог; учитель-логопед; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)
Учитель музыки учреждения либо структурного подразделения учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины профессионального учреждения либо структурного подразделения учреждения,	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер
реализующего образовательную программу среднего профессионального образования	
Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Преподаватель профессионального учреждения либо структурного подразделения профессионального учреждения, реализующего образовательные программы среднего профессионального образования	Учитель того же предмета (дисциплины) учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу

Согласовано  
Председатель ППО МАДОУ №3

 М.В. Шершнева  
«22» августа 2019 г.



Утверждаю  
Заведующий МАДОУ № 3  
 Ю.С. Пушкина  
«22» августа 2019 г.

**Изменения и дополнения к Положению об оплате труда работников  
Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад № 3 комбинированного вида»**

1. На основании Постановления Правительства Кемеровской области –Кузбасс от 16.08.2019 г. № 488 «О внесении изменений в постановление Коллегии Администрации Кемеровской области от 25.03.2011 № 120 «О введении новой системы оплаты труда для работников государственных образовательных организаций Кемеровской области, созданных в форме учреждений», приказа МБДОУ 3 0 от 17.08.2019 г. № 418-ОД внести изменения в действующее положение об оплате труда работников МБДОУ № 30 следующего содержания:

В подпункте 1.7. слова «Коллегии Администрации Кемеровской области» заменить словами «высшего исполнительного органа государственной власти Кемеровской области-Кузбасса».

В абзацах первом, четвертом подпункта 3.7 слова «Коллегией Администрации Кемеровской области» заменить словами «высшим исполнительным органом государственной власти Кемеровской области-Кузбасса».

В разделе 3 Положения о стимулировании работников учреждения, являющегося приложением № 2 к Положению:

Подпункт 3.1.3. изложить в следующей редакции:

«Специальная выплата педагогическим и медицинским работникам государственных образовательных организаций, созданных в форме учреждений, являющимся молодыми специалистами (далее-выплата молодым специалистам), в размере 8046 рублей (с учетом районного коэффициента) выплачивается ежемесячно по основному месту работы.

Молодыми специалистами являются лица, указанные в абзаце втором пункта 2 статьи 14 Закона Кемеровской области от 05.07.2013 № 86-ОЗ «Об образовании».

Дополнить подпунктом 3.1.4. следующего содержания:

«Специальная выплата педагогическим работникам, являющимся наставниками молодых специалистов государственных образовательных организаций, созданных в форме учреждений, в размере 5748,0 рублей (с учетом районного коэффициента) выплачивается ежемесячно по основному месту работы».

2. Настоящие изменения вступают в силу с 01.09.2019 г..

Согласовано

Председатель ППО МАДОУ №3

 М.В. Шершнева  
«22» августа 2019 г.



Утверждаю  
Заведующий МАДОУ № 3

 Ю.С. Пушкина  
«22» августа 2019 г.

**Изменения и дополнения к Положению об оплате труда работников  
Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад № 3 комбинированного вида»**

1. На основании Постановления Правительства Кемеровской области –Кузбасс от 16.08.2019 г. № 488 «О внесении изменений в постановление Коллегии Администрации Кемеровской области от 25.03.2011 № 120 «О введении новой системы оплаты труда для работников государственных образовательных организаций Кемеровской области, созданных в форме учреждений», приказа МБДОУ 3 0 от 17.08.2019 г. № 418-ОД внести изменения в действующее положение об оплате труда работников МБДОУ № 30 следующего содержания:

В подпункте 1.7. слова «Коллегии Администрации Кемеровской области» заменить словами «высшего исполнительного органа государственной власти Кемеровской области-Кузбасса».

В абзацах первом, четвертом подпункта 3.7 слова «Коллегией Администрации Кемеровской области» заменить словами «высшим исполнительным органом государственной власти Кемеровской области-Кузбасса».

В разделе 3 Положения о стимулировании работников учреждения, являющегося приложением № 2 к Положению:

Подпункт 3.1.3. изложить в следующей редакции:

«Специальная выплата педагогическим и медицинским работникам государственных образовательных организаций, созданных в форме учреждений, являющимся молодыми специалистами (далее-выплата молодым специалистам), в размере 8046 рублей (с учетом районного коэффициента) выплачивается ежемесячно по основному месту работы.

Молодыми специалистами являются лица, указанные в абзаце втором пункта 2 статьи 14 Закона Кемеровской области от 05.07.2013 № 86-ОЗ «Об образовании».

Дополнить подпунктом 3.1.4. следующего содержания:

«Специальная выплата педагогическим работникам, являющимся наставниками молодых специалистов государственных образовательных организаций, созданных в форме учреждений, в размере 5748,0 рублей (с учетом районного коэффициента) выплачивается ежемесячно по основному месту работы».

2. Настоящие изменения вступают в силу с 01.09.2019 г..

1 квалификационный уровень		2977		
1.	Помощник воспитателя (среднее (полное) общее образование и дополнительная подготовка в области образования и педагогики)		1,2572	3743
2.	Помощник воспитателя (среднее профессиональное образование по специальности «Образование и педагогика»)		1,5430	4594
3.	Секретарь учебной части (среднее (полное) общее образование и дополнительная подготовка в области делопроизводства)		1,7146	5104
4.	Вожатый (среднее (полное) общее образование и профессиональная подготовка в области образования и педагогики); секретарь учебной части (среднее профессиональное образование в области делопроизводства)		1,8858	5614
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня				
1 квалификационный уровень		3119		
1.	Младший воспитатель (среднее (полное) общее образование и дополнительная подготовка в области образования и педагогики)		1,3638	4254
1	2	3	4	5
2.	Младший воспитатель (среднее профессиональное образование)		1,6361	5103
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников				
1 квалификационный уровень		4160		
1.	Инструктор по труду, старший вожатый (среднее профессиональное образование); инструктор по физической культуре (среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка в области физкультуры и спорта, доврачебной помощи); музыкальный руководитель (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика», профессиональное владение техникой исполнения на музыкальном инструменте)		1,5865	6600
2.	Инструктор по труду, старший вожатый, музыкальный руководитель (высшее профессиональное образование); инструктор по физической культуре (высшее профессиональное образование в области физкультуры и спорта)		1,7158	7138
3.	Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, старший вожатый, музыкальный руководитель (I		2,0163	8388

	квалификационная категория)			
4.	Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, старший вожатый, музыкальный руководитель (высшая квалификационная категория)		2,1878	9101
2 квалификационный уровень		4160		
1.	Педагог дополнительного образования (среднее профессиональное образование в области, соответствующей профилю кружка, секции, клубного или иного детского объединения, или среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению «Образование и педагогика»); тренер-преподаватель (среднее профессиональное образование в области физкультуры и спорта или среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка в области физкультуры и спорта); педагог-организатор (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей профилю работы); социальный педагог (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика», «Социальная педагогика»);		1,7158	7138
1	2	3	4	5
	концертмейстер (среднее профессиональное (музыкальное) образование, профессиональное владение техникой исполнения на музыкальном инструменте)			
2.	Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель (высшее профессиональное образование); концертмейстер (высшее профессиональное (музыкальное) образование); инструктор-методист (высшее профессиональное образование в области физкультуры и спорта или высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» и дополнительная профессиональная подготовка в области физкультуры и спорта)		1,8880	7854
3.	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор, социальный педагог, концертмейстер, тренер-преподаватель, инструктор-методист, методист, концертмейстер (I квалификационная категория)		2,1878	9101

4.	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор, социальный педагог, концертмейстер, тренер-преподаватель, инструктор-методист, методист, концертмейстер (высшая квалификационная категория)		2,3600	9818
	3 квалификационный уровень	4160		
1.	Воспитатель (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению «Образование и педагогика»); педагог-психолог (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» либо среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению «Педагогика и психология»)		1,7158	7138
2.	Воспитатель (высшее профессиональное образование), методист <*> (высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 2 лет); педагог-психолог (высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» либо высшее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению «Педагогика и психология»); старший инструктор-методист (высшее профессиональное образование в области физкультуры)		1,8880	7854
1	2	3	4	5
	и спорта и стаж работы в должности методиста, методиста-инструктора не менее 2 лет); старший тренер-преподаватель (высшее профессиональное образование в области физкультуры и спорта и стаж работы по специальности не менее 2 лет)			
3.	Методист <***> (высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 2 лет)		1,9081	7938
4.	Воспитатель, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший тренер-преподаватель, методист <*> (I квалификационная категория)		2,1878	9101
5.	Методист <***> (I квалификационная категория)		2,2080	9185
6.	Воспитатель, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший тренер-преподаватель, методист <*> (высшая квалификационная категория)		2,3600	9818



7.	Методист <*> (высшая квалификационная категория)		2,3801	9901
4 квалификационный уровень		4160		
1.	Преподаватель, учитель (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету, или среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению деятельности в образовательном учреждении); педагог-библиотекарь (среднее профессиональное образование); преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или ГО и стаж работы по специальности не менее 3 лет, либо среднее профессиональное (военное) образование и дополнительная профессиональная подготовка в области образования и педагогики и стаж работы по специальности не менее 3 лет); руководитель физического воспитания (среднее профессиональное образование и стаж работы в области физкультуры и спорта не менее 2 лет)		1,7158	7138
2.	Преподаватель, учитель, педагог-библиотекарь, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист <*>, тьютор <*> (высшее профессиональное образование); учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед) (высшее дефектологическое образование); преподаватель-организатор основ безопасности		1,8880	7854
1	2	3	4	5
	жизнедеятельности (высшее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению подготовки «Образование и педагогика» или ГО)			
3.	Старший методист <*> (высшее профессиональное образование и стаж работы в должности методиста не менее 2 лет)		1,9081	7938
4.	Преподаватель, учитель, педагог-библиотекарь, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист<*>, тьютор <*> (I квалификационная категория)		2,1878	9101
5.	Старший методист <*> (I квалификационная категория)		2,2080	9185
6.	Преподаватель, учитель, педагог-библиотекарь, преподаватель-организатор основ безопасности		2,3600	9818

	жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист <*>, тьютор <*> (высшая квалификационная категория)			
7.	Старший методист <***> (высшая квалификационная категория)		2,3801	9901
<*> Кроме тьюторов и методистов, старших методистов, занятых в сфере дополнительного профессионального образования. <***> Методисты, старшие методисты, занятые в сфере дополнительного профессионального образования				
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений				
1 квалификационный уровень		4678		
1.	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей (высшее профессиональное образование и стаж работы не менее 3 лет по специальности, соответствующей профилю структурного подразделения образовательного учреждения) в учреждениях, отнесенных к IV группе по оплате труда руководителей		1,6731	7827
2.	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими		1,8181	8505
1	2	3	4	5
	структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей (высшее профессиональное образование и стаж работы не менее 3 лет по специальности, соответствующей профилю структурного подразделения образовательного учреждения) в учреждениях, отнесенных к III группе по оплате труда руководителей			
3.	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную		1,9639	9187

	программу и образовательную программу дополнительного образования детей (высшее профессиональное образование и стаж работы не менее 3 лет по специальности, соответствующей профилю структурного подразделения образовательного учреждения) в учреждениях, отнесенных ко II группе по оплате труда руководителей			
4.	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей (высшее профессиональное образование и стаж работы не менее 3 лет по специальности, соответствующей профилю структурного подразделения образовательного учреждения) в учреждениях, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей		2,1097	9869

2. Настоящие изменения вступают в силу с 01.09.2019 г.

Типовые нормы выдачи работникам специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК

*М.В. Шершнёва* /М.В. Шершнёва/

протокол № 1

от «11» января 2019г.

УТВЕРЖДАЮ:  
заведующий МАДОУ №3  
*Л.О.С. Пушкина* /Л.О.С. Пушкина/



№п/п	Должность	Средство индивидуальной защиты	Нормы выдачи на год (шт., комплекты)	
1	2	3	4	5
1	младший воспитатель дошкольного учреждения	Халат х/б для уборки	3	СанПин 2.4.1.3049-13
		Косынка х/б	3	
		Фартук для раздачи пищи	3	
		Перчатки резиновые	12	
		Фартук для мытья посуды	3	
		Костюм х/б	3	
2	Врачи, средний и младший медицинский персонал	Халат хлопчатобумажный,	4 на 2 года	Приложение N 2 к приказу Министерства здравоохранения СССР от 29 января 1988г. N 65 (с изм. на 16 сентября 1988 года) редакция на 29.04.2016г.
		шапочка хлопчатобумажная	4 на 2 года	
		перчатки резиновые	2 пары	
		полотенце	4 на 2 года	
		щетка для мытья рук	Дежурная	
		Примечание: среднему и младшему медицинскому персоналу вместо халата можно выдавать: Платье хлопчатобумажное Фартук хлопчатобумажный	4 на 2г. 4 на 2г.	
3	Уборщики служебных и производственных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н, п.122
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
4.	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н, п.122
		фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
		рукавицы комбинированные	6 пар	
		зимой дополнительно куртка на утепленной подкладке,	1 на 2,5 года	
		валенки,	1 пара на 3 года	

		в остальное время года дополнительно плащ непромокаемый	1 на 3 года	
5.	Грузчик, подсобный рабочий	перчатки с полимерным покрытием	12 пар	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н, п.122
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
6.	Повар, шеф-повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н, п.122
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
		Нарукавники из полимерных материалов	До износа	
7.	Машинист по стирке белья	Халат хлопчатобумажный, фартук прорезиненный с нагрудником,	1 шт. дежурный	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н, п.122
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Перчатки резиновые	Дежурные	
		Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
8.	Рабочий по текущему ремонту, обслуживанию здания	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Минтруда РФ от 09.12.2014г. № 997н, п.122
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Перчатки резиновые	12 пар	
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Очки защитные	До износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	До износа	
9.	Завхоз	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н, п.122
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	

**Приложение 6**

Перечень профессий и должностей работников,  
которым по условиям труда выдаются моющие и обеззараживающие средства

<b>№ п/п</b>	<b>Должность</b>
1	Подсобный рабочий
2	Уборщик служебных помещений
3	Младший воспитатель
4	Машинист по стирке белья
5	Воспитатель

*Приложение 7*

Перечень профессий и должностей работников,  
которым устанавливается доплата к тарифной ставке  
(должностному окладу) 4%

Наименование должности	Виды выполняемых работ
1	2
Повар	микроклимат

Продолжительность рабочего времени сотрудников  
МАДОУ №3

№	Наименование должности	Количество часов работы в неделю на ставку	Количество часов в день на ставку
1.	заведующий	40	8
2.	старший воспитатель	36	7,2
3.	учитель-логопед	20	4
4.	инструктор по физической культуре	30	6
5.	музыкальный руководитель	24	4,8
6.	воспитатель	36	7,2
7.	Воспитатель логопедической группы	25	5
8.	старшая медицинская сестра	40	8
9.	завхоз	40	8
10.	подсобный рабочий	40	8
11.	кастелянша	40	8
12.	повар	40	8
13.	рабочий по текущему ремонт, обслуживанию здания	40	8
14.	машинист по стирке белья	40	8
15.	дворник	40	8
16.	уборщик служебных помещений	40	8
17.	грузчик	40	8
18.	сторож	40	8
19.	младший воспитатель	40	8



**Список должностей работников  
по продолжительности отпусков на основании аттестации рабочих мест и  
специальной оценки условий труда**

№	Наименование должности	Продолжительность отпуска
1.	заведующий	42
2.	старший воспитатель	42
3.	учитель-логопед	56
4.	педагог-психолог	42
5.	инструктор по физической культуре	42
6.	музыкальный руководитель	42
7.	воспитатель	42
8.	воспитатель логопедической группы	56
9.	старшая медицинская сестра	28
10.	завхоз	28
11.	подсобный рабочий	28
12.	кастелянша	28
13.	повар	28
14.	рабочий по текущему ремонту, обслуживанию здания	28
15.	машинист по стирке белья	28
16.	дворник	28
17.	уборщик служебных помещений	28
18.	грузчик	28
19.	сторож	28
20.	младший воспитатель	28