

От работодателя:  
Заведующий МАДОУ ДС № 11



И.В.Рыжова

02 2022

От работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации МАДОУ  
М.А. Масленникова

01 02 2022

## Коллективный договор Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 11 «Теремок» городского округа Кохма Ивановской области

Почтовый и юридический адрес: 153512, Ивановская обл., г.Кохма,  
ул. Машиностроительная, д.47

Телефон: (4932) 55-15-63

Электронная почта: [iri6197796@yandex.ru](mailto:iri6197796@yandex.ru)

Данные исполнителя: Рыжова Ирина Валерьевна, заведующий МАДОУ,  
телефон (4932) 55-15-63, электронная почта: [iri6197796@yandex.ru](mailto:iri6197796@yandex.ru)



## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении детском саду № 11 «Теремок» городского округа Кохма Ивановской области (далее МАДОУ).
- 1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:
  - Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
  - Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
  - Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МАДОУ 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 региональным, отраслевым территориальным соглашениями.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются:  
работодатель в лице его представителя – руководителя МАДОУ Рыжовой Ирины Валерьевны (далее – работодатель) и работники МАДОУ в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Абакумовой Натальи Алексеевны.
- 1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ). Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МАДОУ.
- 1.6. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 08.02.2022 и действует 3 года.
- 1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МАДОУ, расторжения трудового договора с руководителем МАДОУ.
- 1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) МАДОУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

- 1.9. При смене формы собственности МАДОУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.10. При ликвидации МАДОУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников МАДОУ.
- 1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:
  - 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
  - 2) Положение о системе оплаты труда работников МАДОУ;
  - 3) Соглашение по охране труда;
  - 4) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
  - 5) Положение о комиссии по социальному страхованию;
  - 6) Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им компенсационных выплат;
  - 7) Положение о выплатах стимулирующего характера по результатам труда педагогическим работникам МАДОУ;
  - 8) Положение о выплатах стимулирующего характера младшему обслуживающему персоналу МАДОУ
  - 9) График отпусков работников МАДОУ.
- 1.16. Стороны определяют следующие формы управления МАДОУ непосредственно работниками и через профком:
  - учет мнения профкома;
  - консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
  - получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе МАДОУ, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

## **II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

2. Стороны договорились, что:
  - 2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.
  - 2.2. Работодатель обязуется:
    - 2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.
    - 2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом МАДОУ, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.
    - 2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.  
При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.
    - 2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.
    - 2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.
    - 2.2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением

случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

- 2.2.7. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.
- 2.2.8. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях по профилю работы, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе.
- 2.2.9. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
- 2.2.10. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).
- 2.2.11. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.
- 2.2.12. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.
- 2.2.13. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения

квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

- 2.2.14. Проводить аттестацию педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства Образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276, Схемой организации и проведения аттестации педагогических работников государственных, муниципальных и частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Ивановской области, в целях установления квалификационной категории, утвержденной приказом Департамента образования Ивановской области от 20.06.2017 № 1003-о и настоящим коллективным договором.
- 2.2.15. Педагогический работник, не имеющий квалификационной категории, не вправе отказаться от прохождения аттестации с целью установления соответствия занимаемой должности, кроме случаев, предусмотренных пунктом 22 приказа Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».
- 2.2.16. Работник, прошедший аттестацию на соответствие занимаемой должности по основному месту работы, не обязан проходить ее повторно по месту совместительства при условии, если должности совпадают по своему профилю.
- 2.2.17. Работодатель имеет право принять решение о расторжении трудового договора с работником вследствие недостаточной квалификации (если работник по результатам аттестации признан не соответствующим занимаемой должности) согласно пункту 3 части 1 статьи 81 ТК РФ.
- 2.2.18. Если работодателем будет принято решение о расторжении трудового договора с педагогическим работником согласно п. 2.2.17., то трудовым законодательством установлены следующие основные гарантии работников:
- увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ);
  - не допускается увольнение работника в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске;
  - не допускается расторжение трудового договора с беременной женщиной, с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до

восемнадцать лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях (статья 261 ТК РФ);

- увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ (часть 2 статьи 82 ТК РФ);
- расторжение трудового договора с работником – членом профсоюза вследствие его недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, производится при условии, что в состав аттестационной комиссии при проведении его аттестации входил представитель профсоюза;
- результаты аттестации, в том числе увольнение по инициативе работодателя, педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации в судебном порядке.

2.2.19. График прохождения педагогическими работниками аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности утверждается работодателем и согласовывается письменно с профкомом МАДОУ. Текст представления на работника, члена профсоюза, в аттестационную комиссию также согласовывается с профкомом МАДОУ.

2.2.20. Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника - члена профсоюза, занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей профсоюзной организации МАДОУ. Аттестационная комиссия обязана уведомлять профсоюзного представителя о дате проведения аттестации педагогического работника.

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

### **III. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

3. Стороны исходят из того, что:
- 3.1. Заработная плата работников МАДОУ устанавливается согласно Решению Совета городского округа Кохма от 28.01.2009 № 5 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных дошкольных образовательных учреждений и муниципальных бюджетных образовательных учреждений дополнительного образования детей городского округа Кохма».
- 3.2. Оплата труда работников МАДОУ производится на основании Положения о системе оплаты труда работников МАДОУ, Положения о выплатах стимулирующего характера по результатам труда педагогическим работникам МАДОУ; Положения о выплатах стимулирующего характера младшему обслуживающему персоналу МАДОУ.
- 3.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.  
Днями выплаты заработной платы являются: 7 и 22 число месяца.  
При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:
- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
  - размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
  - размеров и оснований произведенных удержаний;
  - общей денежной суммы, подлежащей выплате.
- Заработная плата выплачивается непосредственно работнику в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы
- 3.4. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (Приложение 3).



3.4.1. В целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее - Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ) работодатель предоставляет работникам, условия труда которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным и (или) опасным, гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4.2. При выявлении по результатам специальной оценки условий труда рабочих мест с тяжелыми, вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, работникам (в том числе руководителям образовательных организаций) устанавливаются гарантии и компенсации:

а) общий класс условий труда 3.1 - повышение оплаты труда в размере не менее 4 процентов ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьей 147 ТК РФ;

б) общий класс условий труда 3.2, - повышение оплаты труда в размере не менее 4 процентов ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьей 147 ТК РФ; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – не менее 7 календарных дней в соответствии со статьей 117 ТК РФ;

в) общий класс условий труда 3.3. - повышение оплаты труда в размере не менее 4 процентов ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьей 147 ТК РФ; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – не менее 7 календарных дней в соответствии со статьей 117 ТК РФ; сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 92 ТК РФ.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579, на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

3.4.3. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала.

3.5. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет работодатель, который:

3.5.1. Обеспечивает своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, выходных пособий и других выплат, причитающихся работнику в соответствии с действующим трудовым законодательством, соглашениями и трудовыми договорами.

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

Гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, локальными нормативными актами предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

3.5.2. Осуществляет полную и своевременную уплату налогов и перечисление взносов в государственные внебюджетные фонды, не допускают образования задолженности по заработной плате.

#### **IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

4. Стороны пришли к соглашению, что:

4.1. Рабочее время работников регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка организации с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (ст.190 ТК РФ).

4.2. Продолжительность рабочего времени педагогов в МАДОУ регулируются ст. 333 ТК РФ и Приказом Минобрнауки РФ от 24.12.2014г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4.3. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников (кроме музыкальных руководителей) устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю. Музыкальным руководителям устанавливается норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы.

4.4. Для работников административно-управленческого персонала, обслуживающего персонала продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю за должностной оклад (ст. 91 ТК РФ), согласно графику сменности, составленному работодателем с учетом мнения профкома.

4.5. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

- 4.6. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа МАДОУ.  
Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.  
В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.
- 4.7. Работа в выходные и праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере. 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 в соответствии со ст.153 ТК РФ.
- 4.8. Привлечение работников МАДОУ к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.
- 4.9. Педагогическим работникам и руководителю предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в размере 42 календарных дня, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.  
Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в МАДОУ, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).
- 4.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.  
О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

- 4.11. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (статья 262.2 ТК РФ).
- 4.12. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.
- 4.13. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.  
Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.
- 4.14. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.
- 4.15. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях (128 ТК РФ):  
участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;  
работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;  
родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;  
работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;  
работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.
- 4.16. Стороны договорились о предоставлении работникам МАДОУ дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:  
- председателю первичной организации профсоюза - 4 рабочих дня в год;  
- руководителям и работникам образовательной организации, не пропустившим ни одного рабочего дня по болезни и не имеющим

дисциплинарных взысканий по работе в течение учебного года - 2 дня в год;

- работникам, которые прошли полный курс вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID-2019), вызываемой вирусом SARS-CoV2, с использованием вакцины, прошедшей государственную регистрацию, дополнительной гарантии в виде двух дополнительных оплачиваемых дней отдыха к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

4.17. Педагогические работники МАДОУ не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

4.18. Время перерыва для отдыха и питания, сменности, работы в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка МАДОУ.

4.19. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

4.19.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

## **V. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);

- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
  - в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.
- 5.2. Работодатель обязуется:
- 5.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.
  - 5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.
  - 5.2.3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:
    - при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
    - при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
    - в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.
  - 5.2.4. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

## **VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

- 6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда.
  - 6.1. Работодатель обязуется:
    - 6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.
    - 6.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

- 6.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.
- 6.1.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников МАДОУ не реже 1 раза в три года.
- 6.1.5. Обеспечивать проверку знаний работников МАДОУ по охране труда к началу каждого учебного года.
- 6.1.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.
- 6.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.
- 6.1.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ, по специальной оценке условий труда на рабочих местах.
- 6.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.
- 6.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (Приложение 1 и 2).
- 6.1.11. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.  
Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.  
Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.  
Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

- 6.1.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.
- 6.1.13. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 6.1.14. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 6.1.15. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 6.1.16. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в МАДОУ. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- 6.2. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников МАДОУ.
- 6.3. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.
- 6.4. Работники обязуются:
  - 6.4.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.
  - 6.4.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.
  - 6.4.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.
  - 6.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
  - 6.4.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя МАДОУ о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.



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

## **VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

- 7.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.
- 7.2. В случае если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% его заработной платы (часть 6 статьи 377 ТК РФ).
- 7.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:
- 7.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.
- 7.3.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).
- 7.3.3. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).
- 7.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещение изостудии как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

- 7.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники (компьютер, принтер).
- 7.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации.
- 7.3.7. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.
- 7.3.8. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля над правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.
- 7.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:
- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
  - согласования (письменного), при принятии решений руководителем МАДОУ по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.
- 7.5. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:
- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
  - утверждение правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
  - составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
  - привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
  - привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
  - установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
  - принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
  - утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статья 82 ТК РФ);
- проведение аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 ТК РФ (ст.82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

7.6. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ).

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

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135 ТК РФ);

7.8. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

- 7.9. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится:
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий с соблюдением порядка, установленного статьей 374 ТК РФ (статья 376 ТК РФ);
  - сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
  - несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
  - неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).
- 7.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).
- 7.11. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий МАДОУ по аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

## **VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:
- 8.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».
- Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

- 8.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 8.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в МАДОУ.
- 8.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.
- 8.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 8.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников МАДОУ, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.
- 8.8. Принимать участие в аттестации работников МАДОУ на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии.
- 8.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.
- 8.10. Информировать членов профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.
- 8.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников МАДОУ.
- 8.12. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников МАДОУ.

## **IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

9. Стороны договорились:
  - 9.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.
  - 9.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.
  - 9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам МАДОУ.
  - 9.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (либо на условиях, определенных сторонами).
  - 9.5. Переговоры по заключению нового коллективного договора начать за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

Председатель профсоюзного комитета

Заведующий МАДОУ ДС № 11 «Теремок»

\_\_\_\_\_ М.А. Масленникова

\_\_\_\_\_ И.В. Рыжова

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2022 г.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2022 г.

**Перечень**

профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, а также работ, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, при выполнении которых работникам бесплатно выдаются сертифицированная специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (количество единиц или комплектов)	Обоснование (пункт приказа)
1.	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Головной убор утепленный Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке Валенки с резиновым низом	1 шт.  2 шт.  1 пара 6 пар  1 шт. раз в 2 года  1 шт. раз в 2 года  До износа	п.23 Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, утв. приказом Минтруда и социальной защиты от 9 декабря 2014 N 997н, Приложение к Типовым нормам



		<p>покрытий с нагрудником</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p>	<p>6 пар</p> <p>Дежурные</p>	<p>сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, утв. приказом Минтруда и социальной защиты от 9 декабря 2014 N 997н</p>
4.	Уборщик служебных помещений	<p>Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p>	<p>1 шт.</p> <p>6 пар</p> <p>12 пар</p>	<p>п.171 Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, утв. приказом Минтруда и социальной защиты от 9 декабря 2014 N 997н</p>
5.	Повар	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Фартук из полимерных покрытий с нагрудником</p> <p>Нарукавники из полимерных материалов</p>	<p>1 шт.</p> <p>2 штуки</p> <p>До износа</p>	<p>п.122 Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными</p>



				и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, утв. приказом Минтруда и социальной защиты от 9 декабря 2014 N 997н
6.	Подсобный рабочий (по кухне)	Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Нарукавники из полимерных материалов Перчатки резиновые из полимерных материалов Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 комплект  До износа  6 пар  2 штуки	п.60 Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, утв. приказом Минтруда и социальной защиты от 9 декабря 2014 N 997н
7.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Щиток защитный лицевой или очки защитные Средство индивидуальной защиты	1 шт.  1 пара  6 пар  12 пар  До износа  До износа	п.135 Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях

		органов дыхания фильтрующее		или связанных с загрязнением, утв. приказом Минтруда и социальной защиты от 9 декабря 2014 N 997н
--	--	--------------------------------	--	--

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

Председатель профсоюзного комитета

Заведующий МАДОУ ДС № 11 «Теремок»

\_\_\_\_\_ М.А. Масленникова

\_\_\_\_\_ И.В. Рыжова

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2022 г.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2022 г.

**Перечень**

сmyвающих и обезвреживающих средств, нормы их выдачи на 1 месяц на работах, связанных с трудно смываемыми загрязнениями, маслами, смазками, нефтепродуктами, клеями, битумом, химическими веществами раздражающего действия и др., согласно ст. 221 Трудового кодекса РФ и Приказом Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 № 1122н "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами""

№ п/п	Профессия или должность	Наименование работ и производственных факторов	Наименование смывающих и обезвреживающих средств	Норма выдачи на 1 месяц
Очищающие средства				
1.	Подсобные рабочие кухни, повар, уборщики служебных помещений, помощники воспитателей, дворник, оператор стиральных машин	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло или жидкие моющие средства в том числе:  для мытья рук	200 г мыло туалетное или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

**СОГЛАСОВАНО**

**УТВЕРЖДАЮ**

Председатель профсоюзного комитета

Заведующий МАДОУ ДС № 11 «Теремок»

\_\_\_\_\_ М.А. Масленникова

\_\_\_\_\_ И.В. Рыжова

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2022 г.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2022 г.

**Перечень**

**профессий, работа на которых дает право на компенсационные выплаты за выполнение работы с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда**

№ п/п	Наименование производств, цехов, профессий и должностей	Размер компенсационной выплаты
1.	Повар	7% от оклада

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

Председатель профсоюзного комитета

Заведующий МАДОУ ДС № 11 «Теремок»

\_\_\_\_\_ М.А. Масленникова

\_\_\_\_\_ И.В. Рыжова

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2022 г.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2022 г.

## 1. Общие положения

1.1. Положение о системе оплаты труда (далее - Положение) работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 11 «Теремок» городского округа Кохма Ивановской области (далее – Учреждение) разработано в соответствии с Решением Совета городского округа Кохма от 28.01.2009 № 5 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных дошкольных образовательных учреждений и муниципальных бюджетных образовательных учреждений дополнительного образования детей городского округа Кохма» (в действующей редакции), в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Ивановской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления городского округа Кохма, регулирующими вопросы оплаты труда, и предусматривает порядок и условия оплаты труда и материального стимулирования работников Учреждения.

1.2. Настоящее Положение распространяется на всех лиц, ведущих в Учреждении трудовую деятельность на основании трудовых договоров (далее - Сотрудники).

1.3. Настоящее Положение утверждается приказом руководителя Учреждения.

1.4. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения.

1.5. Настоящее Положение распространяется на Сотрудников, ведущих трудовую деятельность как по основному месту работы (основная работа, предусмотренная должностными обязанностями), так и работающих по внешнему или внутреннему совместительству (другая регулярная работа, выполняемая в свободное от основной работы время).

1.6. Оплата труда Сотрудников Учреждения осуществляется в соответствии с заключенными с ними трудовыми договорами (эффективными контрактами), на основании штатного расписания, утвержденного руководителем Учреждения, и другими правовыми актами, регулирующими размер заработной платы соответствующих категорий Сотрудников.

1.7. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (оклада), повышающих коэффициентов и иных выплат стимулирующего характера, выплат компенсационного характера, являются обязательным для включения в трудовой договор Сотрудника.

1.8. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется, исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке Учреждению из бюджета городского округа Кохма, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

1.9. Заработная плата предельными размерами не ограничивается за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.10. Размер заработной платы Сотрудников зависит от фактически отработанного времени, учет которого организован с применением документов учета рабочего времени (табелей). Заработная плата Сотрудника, полностью отработавшего норму

рабочего времени, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

1.11. Ответственность за своевременность и правильность начисления и выплаты заработной платы, за организацию процесса оплаты труда и материального стимулирования Сотрудников несет руководитель Учреждения.

## 2. Порядок расчета заработной платы Сотрудников

2.1. Заработная плата Сотрудников Учреждения определяется на основе:

- отнесения должностей Сотрудников к соответствующим профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням в составе профессиональных групп;

- установления должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) на основе размеров минимальных окладов (минимальных ставок заработной платы) Сотрудников по соответствующим ПКГ, повышающих коэффициентов по занимаемым должностям (профессиям) в зависимости от предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы (Приложение 1 к настоящему Положению);

- установления выплат компенсационного характера;

- установления выплат стимулирующего характера;

- установления доплат Сотруднику до доведения заработной платы Сотрудника до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

2.1.1. Заработная плата Сотрудников определяется по следующей формуле:

**$Z_p = O + K + C + D$** , где:

$Z_p$  – заработная плата Сотрудника;

$O$  – должностной оклад Сотрудника;

$K$  – выплаты компенсационного характера;

$C$  – выплаты стимулирующего характера;

$D$  - доплата до доведения заработной платы Сотрудника до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

В составе заработной платы (части заработной платы), не превышающей минимального размера оплаты труда, компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и праздничные дни), дополнительная оплата (доплата) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей) не учитываются.

2.1.2. Должностные оклады Сотрудников определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ должностей Сотрудников Учреждения на повышающий коэффициент по занимаемой должности в зависимости от квалификации:

$O = M_o \times K_d$ , где

O – должностной оклад Сотрудника;

$M_o$  – минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей Сотрудников Учреждения (Приложение 1 к настоящему Положению);

$K_d$  – коэффициент по занимаемой должности (Приложение 1 к настоящему Положению).

Должностные оклады педагогических работников Учреждения определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ должностей Сотрудников Учреждения на повышающий коэффициент по занимаемой должности в зависимости от квалификации и с учетом ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогических работников:

$O = M_o \times K_d + ЕДКк$ , где:

O – должностной оклад педагогического работника;

$M_o$  – минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей Сотрудников Учреждения (Приложение 1 к настоящему Положению);

$K_d$  – коэффициент по занимаемой должности (Приложение 1 к настоящему Положению);

ЕДКк – ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогических работников.

2.2. Тарификация работ рабочих производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), утверждение и применение, которого определяется в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

2.3. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы), а также другие условия оплаты труда Сотрудников, с которыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников Учреждения, с соблюдением норм трудового законодательства Российской Федерации.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

Оплата труда Сотрудников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени.

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

Руководитель Учреждения в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного планом финансово-хозяйственной деятельности Учреждения, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных Сотрудников Учреждения, может привлекать для проведения занятий с

воспитанниками высококвалифицированных специалистов с применением следующих коэффициентов ставок почасовой оплаты труда:

для профессора, доктора наук – 0,20;

для доцента, кандидата наук – 0,15;

для преподавателей, не имеющих ученой степени -0,10

Ставки почасовой оплаты могут применяться при оплате труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ, рассчитанные с применением следующих коэффициентов:

для профессора, доктора наук – 0,25;

для доцента, кандидата наук – 0,20;

для преподавателей, не имеющих ученой степени -0,15.

Ставки почасовой оплаты труда определяются исходя из размера минимального оклада, определенного для 1 квалификационного уровня ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня». В ставки почасовой оплаты труда включена оплата за отпуск.

2.4. Заработная плата руководителя Учреждения устанавливается на основании трудового договора и состоит из должностного оклада, выплат стимулирующего характера и выплат компенсационного характера.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей и среднемесячной заработной платы Сотрудников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей) устанавливается локальным актом учредителя, в пределах кратности от 1 до 5.

Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей и среднемесячной заработной платы Сотрудников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год и определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, заместителей руководителя на среднемесячную заработную плату Сотрудников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей). Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю учредителем по результатам достижения показателей эффективности деятельности Учреждения и работы его руководителя.

2.5. С учетом условий труда устанавливаются выплаты компенсационного характера: руководителю Учреждения – учредителем; заместителям руководителя Учреждения – руководителем Учреждения.



2.6. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются с учетом результатов деятельности учреждения в зависимости от исполнения им целевых показателей эффективности работы руководителя. Порядок, условия и размер выплат стимулирующего характера устанавливаются локальным нормативным актом учредителя (органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя).

2.7. Заработная плата заместителей руководителя Учреждения устанавливается на основании трудового договора и состоит из должностного оклада, выплат стимулирующего характера и выплат компенсационного характера. Размер должностного оклада заместителя руководителя Учреждения определяется трудовым договором и устанавливается в размере 70 % от должностного оклада руководителя.

### **3. Порядок выплаты заработной платы**

3.1. Выплата заработной платы производится два раза в месяц - 7-го и 22-го числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

3.2. Заработная плата выплачивается непосредственно Сотруднику в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Сотрудник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме руководителю Учреждения об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

3.3. Заработная плата за 1-ю половину месяца (аванс) выплачивается 22-го числа.

3.4. Заработная плата за 2-ю половину месяца выплачивается 7-го числа с учетом начисленных компенсационных, стимулирующих и иных выплат за фактически отработанное время в календарном месяце за минусом выданного ранее аванса и удержаний из заработной платы.

3.5. Седьмого числа каждого месяца каждому Сотруднику выдается расчетный лист (Приложение 2), в котором отражается информация:

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

3.6. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся Сотруднику заработной плате производится в последний день работы, оговоренный в приказе об увольнении.

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

3.8. Листок нетрудоспособности, сданный после начисления заработной платы, оплачивается в день выдачи следующей заработной платы.

### **4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.**

4.1. Сотрудникам Учреждения могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты Сотрудникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4.2. Выплата Сотрудникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в размере 7 процентов от должностного оклада.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда. Осуществление выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда прекращается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, в случае, если условия труда по итогам специальной оценки условий труда признаны не ниже уровня допустимых.

4.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации:

4.3.1. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Для педагогических работников Учреждения за 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. Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы на среднемесячное количество рабочих часов.

4.3.2. Доплата за работу в ночное время производится Сотрудникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Размер доплаты - 35 процентов от оклада (должностного оклада) за каждый час работы Сотрудника в ночное время.

Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) Сотрудника на среднемесячное количество рабочих часов в году в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

4.3.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится Сотрудникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

Размер доплаты составляет:

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

-Сотрудникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки.

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

4.3.4. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.4. Для начисления выплат компенсационного характера п.4.3.2 -4.3.4 доплата за час (день) определяется путем деления должностного оклада (оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов (дней) в году, в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

4.5. Оплата за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день, если эта работа не компенсировалась предоставлением другого дня отдыха, включает наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), все стимулирующие и компенсационные выплаты, предусмотренные установленной системой оплаты труда.

## **5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

5.1. В Учреждении предусмотрены следующие выплаты стимулирующего характера:

5.1.1. За качество выполняемых работ, которые включают в себя выплаты работникам, имеющим:

-ведомственный нагрудный знак -10 процентов от должностного оклада (со дня присвоения);

-почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и другие почетные звания по профилю учреждения или педагогической деятельности – 20 процентов от должностного оклада (со дня присвоения);

-ученую степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности кандидат наук - 25 процентов от должностного оклада (со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома);

-ученую степень по профилю Учреждения или педагогической деятельности доктор наук - 45 процентов от должностного оклада (со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием ученой степени доктора наук).

5.1.2.Заместителям руководителя Учреждения, бухгалтеру, специалисту по охране труда, специалисту по закупкам (устанавливается приказом по Учреждению).

5.1.3.Педагогическим работникам по результатам их труда в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера по результатам труда педагогическим работникам Учреждения.

5.1.4.Младшему обслуживающему персоналу в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера младшему обслуживающему персоналу Учреждения.

5.2. Размер выплат стимулирующего характера может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

## **6. Премии и единовременные поощрительные начисления.**

6.1. В Учреждении премия является негарантированным и непостоянным вознаграждением Сотрудников.

6.2. Все виды премий выплачиваются из средств экономии фонда оплаты труда при условии их наличия. Размер премии предельным размером не ограничивается и определяется индивидуально, с учетом личного вклада Сотрудника в общие результаты деятельности Учреждения за определенный период.

6.3. В Учреждении предусмотрены следующие виды премий:

6.3.1. По итогам работы за месяц.

6.3.2. По итогам работы за квартал.

6.3.3. По итогам работы за полугодие.

6.3.4. По итогам работы за год.

6.4. Сроки выплаты премий:

6.4.1. Премия по итогам работы за месяц, квартал и полугодие, выплачивается 7 числа месяца, следующего за расчетным (вместе с выплатой заработной платы).

6.4.2. Премия по итогам работы за год выплачивается в день выплаты заработной платы за декабрь.

6.5. Порядок выплаты премии по итогам работы:

6.5.1. При премировании Сотрудников учитывается успешное и добросовестное исполнение ими своих должностных обязанностей в соответствующем периоде.

6.5.2. При определении размера премии учитывается отсутствие у Сотрудников нарушений, перечисленных в п. 6.5.3. настоящего Положения.

6.5.3. Перечень видов нарушений:

- применение мер дисциплинарного взыскания (замечание, выговор, перевод на нижеоплачиваемую работу);
- упушения, связанные с обязанностями Сотрудника, предусмотренными должностной инструкцией, неисполнение или ненадлежащее исполнение Сотрудником своих обязанностей;
- нарушения Правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной защиты; грубое нарушение требований охраны труда, производственной санитарии, нормативов СанПиН 2.4.1.3049-13;
- невыполнение приказов и распоряжений руководства и других организационно-распорядительных документов Учреждения;
- несвоевременное проведение мероприятий по выявлению и предотвращению угроз безопасности объекта и имущества Учреждения;
- ненадлежащее хранение вверенных материальных ценностей;

- нарушение инструкций, допущенное непосредственно Сотрудником, приведшее к несчастному случаю или создавшее условия, угрожающие жизни людей, а также самовольный уход с рабочего места;

- прогул, а также появление на работе в нетрезвом состоянии либо отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более 4-х часов непрерывно или суммарно в течение рабочего дня, распитие спиртных напитков в рабочее время;

- совершение хищения имущества Учреждения;

- утрата, повреждение и причинение ущерба имуществу Учреждения или иное причинение ущерба виновными действиями Сотрудника;

- некачественное выполнение работы (подтвержденное документально);

- привлечение к административной или уголовной ответственности.

6.5.5. Премия по итогам работы начисляется за фактически отработанное время, в которое не включается:

- время нетрудоспособности, ухода за ребенком по болезни;

- отпуск без сохранения заработной платы;

- отпуск по уходу за ребенком до 3 лет.

6.6. В Учреждении предусмотрены следующие виды разовых премий и единовременных поощрительных выплат (устанавливается приказом руководителя Учреждения):

6.6.1. За высокое профессиональное мастерство.

6.6.2. За дополнительную работу, связанную с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения.

6.6.3. К праздничным и юбилейным датам.

6.6.4. За стажировку молодых специалистов.

6.6.5. За выполнение специальных заданий администрации.

6.6.6. За участие в конкурсах профессионального мастерства.

6.6.7. В связи с уходом на пенсию.

6.6.8. К государственным праздникам.

6.6.9. За инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.

6.6.10. За качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;

6.6.11. За участие в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.

6.6.12. За особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения, обеспечением платных услуг и иной приносящей доход деятельностью.

6.6.13. За организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения.

6.6.14. За непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.

6.7. Премирование Сотрудников, принятых на условиях внешнего совместительства, может производиться при наличии финансовой возможности и устанавливается приказом по Учреждению.

## **7. Удержания из заработной платы.**

7.1. В соответствии с положениями ст. 137 ТК РФ удержания из заработной платы Сотрудников могут производиться только в случаях, предусмотренных данным Кодексом и иными федеральными законами. Основанием для удержаний может быть также письменное заявление (согласие) самого Сотрудника.

7.2. Обязательные удержания:

- налог на доходы физических лиц (регулируется гл. 23 части второй НК РФ);
- по исполнительным листам.

7.3. По инициативе работодателя в соответствии с положениями ст. 137, 248 ТК РФ:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного Сотруднику в счет заработной платы;
- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой, переводом на другую работу в другую местность или в иных случаях;
- для возврата сумм, излишне выплаченных Сотруднику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных Сотруднику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины Сотрудника в невыполнении норм труда или простое;
- при увольнении Сотрудника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска.
- удержаниями в возмещение ущерба, причиненного Сотрудником работодателю, но только при условии, что размер ущерба не превышает среднего месячного заработка виновного Сотрудника. Если сумма причиненного работодателю ущерба превышает его средний месячный заработок, то взыскание должно осуществляться в судебном порядке (за исключением случаев, когда Сотрудник согласен добровольно возместить работодателю ущерб, превышающий его среднемесячный заработок).

7.4. Удержания, производимые по заявлению Сотрудника:

- удержание членских профсоюзных взносов;
- удержание в погашение сумм ранее выданных ссуд, займов;
- удержание платежей по добровольному медицинскому, имущественному и прочему личному страхованию;
- благотворительные взносы;
- возмещение затрат на предоставленное в Учреждении питание.

7.5. Производимые из выплачиваемых в пользу физических лиц сумм удержания должны оформляться надлежащим образом, отражаться в издаваемых приказах руководителя Учреждения,

рассчитываться в строго установленной последовательности и учитываться в регистрах бухгалтерского и налогового учета.

## **8. Прочие условия оплаты труда**

8.1. Условия оплаты труда, предусмотренные трудовым договором или соглашением, не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами.

8.2. В трудовом договоре (соглашении) наименование должности Сотрудника, его специальности, профессии с указанием квалификации производится в соответствии со штатным расписанием Учреждения.

8.3. Штатным расписанием называется внутренний акт Учреждения, в котором содержится перечень должностей, сведения о количестве штатных единиц, о размере должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера и о месячном фонде заработной платы.

к Положению о системе оплаты труда работников МАДОУ ДС № 11 «Теремок»

**Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (ПКГ) в зависимости от повышающих коэффициентов к минимальным окладам по квалификационным уровням ПКГ**

**ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н)**

Номер уровня ПКГ	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
<b>ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»</b>				
1	1 квалификационный уровень	<p>Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; дворник; кладовщик; уборщик служебных помещений</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1 квалификационный разряд</li> <li>- 2 квалификационный разряд</li> <li>- 3 квалификационный разряд</li> </ul>	2389	1 1,03



				1,06
<b>ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»</b>				
2	1 квалификационный уровень	<p>Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих</p> <p>- 4 квалификационный разряд</p> <p>- 5 квалификационный разряд</p>	2614	1 1,07
	2 квалификационный уровень	<p>Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих</p> <p>- 6 квалификационный разряд</p> <p>- 7 квалификационный разряд</p>	3107	1 1,1
	3 квалификационный уровень	<p>Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих</p>	3584	1
	4 квалификационный уровень	<p>Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы</p>	4299	1

**ПКГ должностей работников образования (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н)**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
<b>ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня</b>			
1 квалификационный уровень	Помощник воспитателя	3348	1
<b>ПКГ должностей педагогических работников</b>			
1 квалификационный уровень	Музыкальный руководитель	4722	1 - без категории 1,02 – соответствие занимаемой должности 1,05 - первая категория

			1,10 - высшая категория
3 квалификационный уровень	Воспитатель, педагог-психолог	5476	1 - без категории 1,02 - соответствие занимаемой должности 1,05- первая категория 1,10 - высшая категория
4 квалификационный уровень	Старший воспитатель	5512	1 - без категории 1,02 - соответствие занимаемой должности 1,05- первая категория 1,10 - высшая категория

**ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н)**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
<b>ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»</b>			

1 квалификационный уровень	Бухгалтер, инженер-энергетик (энергетик)	4731	1
----------------------------	--	------	---

**Размеры окладов, не отнесенных к ПКГ**

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
Специалист по охране труда	5180	1
Специалист по закупкам	5180	1

Приложение 2  
к Положению о системе оплаты труда работников МАДОУ ДС № 11 «Теремок»

Расчетный листок за \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ года

Учреждение: МАДОУ ДС №11 «Теремок»									
<b>Работник:</b>							Подразделение:		
<b>К выплате:</b>							Должность:		
Табельный номер:									
Общий облагаемый доход:									
Применено вычетов по НДФЛ:									
на «себя»							на детей		
							имущественных		
Вид	Период	Отработано		Оплачено		Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы	Дни	Часы				
<b>1. Начислено (составные части заработной платы, иные суммы)</b>							<b>2. Удержано</b>		
Всего начислено							Всего удержано		
<b>3. Доходы в натуральной форме</b>							<b>4. Выплачено</b>		
Всего натуральных доходов							Всего выплат		
Долг за учреждением на начало месяца							Долг за учреждением на конец месяца		









