

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Лангепасского городского муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №3 «Звездочка»

на 2020 – 2023 годы

Коллективный договор, соглашение
зарегистрировано
в администрации города Лангепас
«13» 08 2020 г.

Регистрационный №

132012

А.З. Мурашкина
(И.О. подпись)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ (далее ТК РФ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 года № 10-ФЗ, иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права.
- 1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: Лангепасское городское муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад №3 «Звездочка» (ЛГ МАДОУ «ДС №3 «Звездочка»), далее по тексту – образовательное учреждение, именуемое в дальнейшем "Работодатель", от имени которого действует заведующий Учреждением **Ламехова Юлия Павловна**, на основании Устава, и работники Лангепасского городского муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №3 «Звездочка», от имени которых действует профсоюзный комитет ЛГ МАДОУ «Детский сад №3 «Звездочка» в лице председателя профсоюзного комитета **Мезяк Светланы Александровны**, на основании Положения о первичной профсоюзной организации ЛГ МАДОУ «ДС №3 «Звездочка», именуемой в дальнейшем «Профсоюзный комитет».
- 1.3. Целью настоящего договора является обеспечение эффективной работы в образовательном учреждении, защита трудовых, социально-экономических прав, законных интересов работников, поддержания оптимального уровня их жизни.
- 1.4. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения между работодателем и работниками.
- 1.5. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.
- 1.6. В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения трудового законодательства и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, имеющие наибольшее значение для работников.
- 1.7. В случае пересмотра норм федерального и окружного законодательства в настоящий коллективный договор могут быть внесены изменения.
- 1.8. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор производятся по взаимному соглашению сторон. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с региональными соглашениями и нормами действующего законодательства.
- 1.9. При смене места работы лиц, подписавших настоящий договор, он остается в силе на весь срок его действия.
- 1.10. Стороны обязаны систематически освещать ход выполнения коллективного договора, используя для этих целей собрания и наглядную агитацию.
- 1.11. Для подведения итогов выполнения договора стороны обязуются собирать общее собрание трудового коллектива не реже 1 раза в год.
- 1.12. Договорившиеся стороны обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие нормальному ритму работы образовательного учреждения и ходу выполнения коллективного договора.
- 1.13. Настоящий коллективный договор заключен на срок 3 года, вступает в силу с **момента подписания сторонами и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 09.07.2020 и действует до 08.07.2023 года.** Впоследствии стороны вправе либо продлить срок его действия на срок более трех лет, либо заключить новый договор.

2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

Заклучив данный коллективный договор, стороны признают взаимные права и обязанности друг перед другом, обязуются соблюдать их и выполнять, сотрудничать на принципах делового партнерства и уважения взаимных интересов.

2.1. Обязанности Работодателя:

- 2.1.1. Обеспечить строгое соблюдение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, направленных на улучшение социальных гарантий.
- 2.1.2. Обеспечить трудовой коллектив необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для осуществления образовательного процесса в пределах утвержденного муниципального задания и плана финансово-хозяйственной деятельности.
- 2.1.3. Обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта.
- 2.1.4. Создавать условия для роста профессионального мастерства, освоения передового опыта, достижений науки и техники.
- 2.1.5. Проводить аттестацию педагогических работников.
- 2.1.6. Осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня бытового, медицинского и культурного обслуживания работников и членов их семей, организацию их досуга.
- 2.1.7. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном ТК РФ.
- 2.1.8. Представлять Профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением.
- 2.1.9. Представлять по требованию Профсоюзного комитета отчет о выполнении обязательств по коллективному договору, а также существующих в образовательном учреждении социальных программ (занятость, подготовка и обучение кадров, оздоровление и т.д.).
- 2.1.10. Создавать условия, обеспечивающие деятельность Профсоюзного комитета в соответствии с ТК РФ, законами, соглашениями.
- 2.1.11. Своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые требования Профсоюзного комитета, разрешать посредством переговоров трудовые споры, возникающие у работников.
- 2.1.12. Соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками.
- 2.1.13. Обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой.
- 2.1.14. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным и трудовым договорами.
- 2.1.15. Учитывать мнение Профсоюзного комитета по проектам текущих и перспективных планов и программ образовательного учреждения.
- 2.1.16. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов по устранению нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 2.1.17. Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении образовательным учреждением в формах, предусмотренных ТК РФ, Уставом образовательного учреждения, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором.
- 2.1.18. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.
- 2.1.19. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

- 2.1.20. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием, в денежной форме, в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.
- 2.1.21. Предоставлять Профсоюзному комитету информацию по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников.
- 2.1.22. Для реализации следующих пунктов коллективного договора: п.п.2.1.14, 2.1.16, 2.1.20, 2.2.8, 2.2.12, 2.6.8, 8.7 Работодатель обязуется проводить собрания, совещания, консультации и т.д. с Профсоюзным комитетом.
- 2.2. Обязанности Профсоюзного комитета:**
- 2.2.1. Содействовать эффективной работе образовательного учреждения присущими профсоюзам методами и средствами, не вмешиваясь в его хозяйственно - распорядительную деятельность, если эта деятельность не создает опасности для жизни и здоровья работников.
- 2.2.2. Способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей.
- 2.2.3. Представительствовать от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем.
- 2.2.4. Добиваться от Работодателя приостановки (отмены):
- управленческих решений, противоречащих трудовому законодательству, обязательствам коллективного договора, соглашениям;
 - принятых локальных нормативных актов без необходимого согласования с профсоюзным комитетом.
- 2.2.5. Контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора.
- 2.2.6. Выражать мотивированное мнение при увольнении работников по инициативе Работодателя. Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников.
- 2.2.7. Добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения требований по охране труда.
- 2.2.8. Вносить предложения Работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управления образовательным учреждением, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, разработки текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, экономического и трудового соревнования, способствующих полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору.
- 2.2.9. Предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации образовательного учреждения, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников.
- 2.2.10. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий, компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим трудовым и социально-экономическим вопросам в образовательном учреждении, требовать устранения выявленных нарушений.
- 2.2.11. Осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекцию труда, контроль за соблюдением правил охраны труда.

- 2.2.12. Участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, в улучшении организации и нормирования труда, в регулировании рабочего времени и времени отдыха.
- 2.2.13. Осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации членов Профсоюзного комитета.
- 2.2.14. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.
- 2.3. **Обязанности работников:**
- 2.3.1. Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы Работодателя (ч.2, ст.21 ТК РФ).
- 2.3.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда.
- 2.3.3. Выполнять установленные нормы труда, способствовать повышению труда, улучшению качества образовательных услуг, росту профессионального мастерства, использовать передовой опыт коллег.
- 2.3.4. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.
- 2.3.5. Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Работодателю, его имуществу и финансам.
- 2.3.6. Принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное функционирование образовательного учреждения (лист временной нетрудоспособности, простой, авария), и немедленно сообщать об этом администрации.
- 2.3.7. Содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также выполнять требования СанПиН, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.
- 2.3.8. Вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы и профессиональной этики в образовательном учреждении.
- 2.3.9. Работники несут материальную ответственность в пределах, предусмотренных главой 39 ТК РФ.
- 2.4. **Работодатель имеет право:**
- 2.4.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и с соблюдением обязательных условий, установленных ТК РФ, иными федеральными законами.
- 2.4.2. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд в соответствии с Положением об оплате труда.
- 2.4.3. Привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.
- 2.4.4. Принимать локальные нормативные акты.
- 2.4.5. Создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих прав и вступать в них.
- 2.5. **Права Профсоюзного комитета:**
- 2.5.1. Заслушивать информацию Работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности:
- о реорганизации и ликвидации образовательного учреждения;
 - о введении технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
 - о профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;
 - по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, федеральными законами, учредительными документами образовательного учреждения, коллективным договором.

- 2.5.2. Вносить по этим и другим вопросам в органы управления образовательного учреждения соответствующие предложения и направлять своих представителей для участия в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.
- 2.5.3. Свободно распространять информацию о своей деятельности, за исключением информации, составляющей служебную либо коммерческую тайну, государственную тайну, а также иную информацию конфиденциального характера.
- 2.5.4. Оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам Профсоюзного комитета – работникам образовательного учреждения.
- 2.6. **Работник имеет право на:**
 - 2.6.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ.
 - 2.6.2. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором.
 - 2.6.3. Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда, коллективным и трудовым договорами.
 - 2.6.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.
 - 2.6.5. Отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.
 - 2.6.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.
 - 2.6.7. Профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации.
 - 2.6.8. Участие в управлении образовательным учреждением в формах, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, Уставом образовательного учреждения и коллективным договором.
 - 2.6.9. Объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов.
 - 2.6.10. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через Профсоюзный комитет, а также на получение информации о выполнении коллективного договора.
 - 2.6.11. Защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами.
 - 2.6.12. Возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.
 - 2.6.13. Обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

- 3.1. Прием на работу оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного договора. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах. Один экземпляр трудового договора передается работнику.
- 3.2. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя.
- 3.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.
- 3.4. **Работодатель обязуется:**

- 3.4.1. Оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора на неопределенный срок.
- 3.4.2. Заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, а также в иных случаях предусмотренных федеральными законами.
- 3.4.3. Привлекать и использовать в образовательном учреждении иностранную рабочую силу лишь с соблюдением требований действующего законодательства с учетом мнения Профкома (п.5 ст.12 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности").
- 3.4.4. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.
- 3.4.5. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательного учреждения, его реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием первичной профсоюзной организации.
- 3.4.6. Разрабатывать совместно с Профсоюзным комитетом программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации образовательного учреждения, ликвидации образовательного учреждения, сокращения штатов и объемов учебной нагрузки.
- 3.4.7. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ, в письменной форме сообщить об этом Профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников учреждения может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.
- 3.4.8. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штатов образовательного учреждения лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют лица, указанные в ст.179 ТК РФ, а также:
 - предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
 - проработавшие в образовательном учреждении более 10 лет;
- 3.4.9. Не увольнять в связи с сокращением численности или штата работников при любом экономическом состоянии образовательного учреждения следующие категории работников:
 - работников в период временной нетрудоспособности (ст.81 ТК РФ);
 - во время пребывания работников в очередном, учебном отпуске и отпуске по беременности и родам (ст.261 ТК РФ, ст. 81 ТК РФ);
 - лиц моложе 18 лет (ст.269 ТК РФ);
 - женщин, имеющих детей до трех лет (ст.261 ТК РФ);
 - работающих инвалидов;
 - лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание в образовательном учреждении;
 - одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 16-летнего возраста.
- 3.4.10. Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата образовательном учреждении, свободное от работы время (не менее 3 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.
- 3.4.11. Содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

- 3.4.12. Передача образовательного учреждения из подчинения одного органа в подчинение другого не прекращает действия трудового договора. При смене собственника образовательного учреждения, а равно при его реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, преобразовании) трудовые отношения с письменного согласия работника продолжаются.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Режим рабочего времени в образовательном учреждении определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными распорядительным актом учреждения с учетом мнения Профсоюзного комитета.

В образовательном учреждении применяется пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье.

- 4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени в образовательном учреждении не может превышать 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов для женщин.
- 4.2. Право на работу по неполному рабочему времени, помимо лиц, указанных в ст.93 ТК РФ, имеют также инвалиды, если такой режим необходим им в соответствии с индивидуальной программой реабилитации.
- 4.3. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках отпусков.
- 4.4. Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы (смены) определяется графиками работы, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета.
- 4.5. При выполнении отдельных видов работ, где по условиям производства не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени применяется суммированный учет рабочего времени. Порядок ведения суммированного учета рабочего времени определен правилами внутреннего трудового распорядка.
- 4.6. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени производится как по инициативе работника (совместительство), так и по инициативе Работодателя (сверхурочная работа) в соответствии с трудовым законодательством.
- 4.7. К работе в выходные и праздничные нерабочие дни, к сверхурочной работе привлекаются работники только с их письменного согласия, с учетом мнения Профсоюзного комитета и по письменному распоряжению Работодателя (ст. 99, 113 ТК РФ).
- 4.8. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих праздничному нерабочему дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).
- 4.9. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114 ТК РФ).
- 4.10. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).
- 4.11. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска устанавливается согласно действующему законодательству.
- 4.12. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательном учреждении, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. До истечения шести месяцев отпуск за первый год работы предоставляется работникам по согласованию с работодателем и в соответствии со ст. 122 ТК РФ.
- 4.13. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).
- 4.14. Очередность предоставления ежегодных отпусков определяется графиком, утвержденным Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета. График

отпусков утверждается ежегодно до 15 декабря текущего года и доводится до сведения всех работников.

- 4.15. Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска на другой срок осуществляется в соответствии с действующим законодательством и локальными нормативными актами образовательного учреждения (ст. 124 ТК РФ).
- 4.16. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, за работу в условиях, приравненных к условиям Крайнего Севера, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами, предоставляется в соответствии с действующим законодательством.
- 4.17. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам с ненормированным рабочим днём, согласно утвержденному перечню должностей и профессий и продолжительности дней отпуска в календарных днях (приложение № 4 к настоящему Коллективному договору).
- 4.18. Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, работа которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск, а также их продолжительность, прилагается к коллективному договору (Приложение №5 к настоящему Коллективному договору).
- 4.19. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам присоединяется к основному ежегодному оплачиваемому отпуску.
- 4.20. Педагогические работники образовательного учреждения не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, имеют право на длительный отпуск сроком до одного года. Порядок и условия предоставления такого отпуска определяются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (ст. 335 ТК РФ).
- 4.21. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.
Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется (ст.128 ТК РФ):
 - до 5 календарных дней в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников;
 - до 14 календарных дней работающим пенсионерам по старости (по возрасту);
 - работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.
- 4.22. Помимо случаев, указанных в ст. 128 ТК РФ и иных случаях, определенных федеральными законами, отпуск без сохранения заработной платы может предоставляться:
 - до 14 календарных дней работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет (ст. 263 ТК РФ);
 - до 14 календарных дней работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет (ст. 263 ТК РФ);
 - до 14 календарных дней одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ст. 263 ТК РФ);
 - до 14 календарных дней отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери (ст. 263 ТК РФ);
 - до 5 календарных дней в случае проводов сына в армию, работы год без больничных листов;
 - 1 календарный день в День знаний 1 сентября, в День выпускника (для родителей первоклассников, выпускников 9,11 классов).
- 4.23. Исчисление средней заработной платы для оплаты отпусков производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ, иными нормативными актами федеральных органов власти.

- 4.24. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основе настоящего коллективного договора, систем и положений об оплате труда и стимулировании, разработанных в соответствии с муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления, утвержденных с учетом мнения Профсоюзного комитета.

- 5.1 Заработная плата каждого работника выплачивается в денежной форме (рублях) и зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ).
- 5.2 Организация оплаты труда, применение форм, систем оплаты труда для различных категорий работников производится в соответствии с Положением об оплате труда работников Лангепасского городского муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №3 «Звездочка» с соблюдением процедуры учета мнения выборного профсоюзного органа организации ([ст.372 ТК](#)) (Приложение № 1 к настоящему Коллективному договору).
- 5.3 Стимулирующие выплаты, предусмотренные с целью повышения мотивации работников к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу производятся в соответствии с Положением об оплате труда работников ЛГ МАДОУ «ДС № 3 «Звездочка».
- 5.4 Введение, замена и пересмотр норм труда производятся Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета один раз в год после реализации организационно-технических мероприятий.
- 5.5 Работодатель обязуется обеспечивать нормальные условия работы для выполнения установленных норм труда, проводить специальную оценку условий труда.
- 5.6 **Работодатель обязуется:**
- 5.6.1 Выплачивать заработную плату не реже, чем каждые полмесяца, в сроки, установленные коллективным договором. Стороны договорились выплату заработной платы производить конкретно в следующие сроки: 10 и 25 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).
- 5.6.2 Извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате в соответствии с формой расчётного листа (Приложение №2 к настоящему Коллективному договору). Форма расчётного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного Профсоюзного комитета.
- 5.6.3 В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы кроме случаев, предусмотренных законодательством.
- 5.6.4 Заработная плата руководителям и иным должностным лицам в образовательном учреждении выплачивается в те же сроки, что и всем работникам.

6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

- 6.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.
- 6.2. **Работодатель обязуется:**

- 6.2.1. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и оборудования.
- 6.2.2. Оборудовать уголок охраны труда в соответствии с Постановлением Минтруда России от 17.01.2001г. № 7 "Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда".
- 6.2.3. Выполнять, в установленные сроки, комплекс организационных мероприятий в соответствии с планом (программой) по охране труда и технике безопасности (Приложение №3 к настоящему Коллективному договору).
- 6.2.4. Производить внеочередной пересмотр норм труда по результатам специальной оценки условий труда.
- 6.2.5. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда.
- 6.2.6. По результатам специальной оценки условий труда, разработать с участием Профсоюзного комитета соответствующий план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда.
- 6.2.7. Организовать обучение и проверку знаний по охране труда работников образовательного учреждения, а также направлять на обучение по охране труда отдельные категории застрахованных в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.
- 6.2.8. Обеспечить проведение инструктажа (вводный, первичный, повторный, целевой) по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказания первой помощи пострадавшим, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда в соответствии с Постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003г. № 1/29 "Об утверждении порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций".
- 6.2.9. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать за счет собственных средств проведение обязательных психиатрических освидетельствований работников не реже одного раза в пять лет. Организовать за счет собственных средств проведение обязательных, предварительных (при поступлении на работу) периодических медицинских осмотров работников.» (Приложение №8 к настоящему Коллективному договору).
- 6.2.10. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.
- 6.2.11. Обеспечить рабочих и служащих сертифицированными специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормативами (Приложение №9 к настоящему Коллективному договору).
- 6.2.12. Обеспечить проведение стирки и ремонта спецодежды, выдавать дежурную спецодежду на время ее стирки.
- 6.2.13. Предоставить работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие компенсации:
 - оплата труда устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными при работе в нормальных условиях труда, по результатам специальной оценки условий труда, в соответствии с действующим законодательством (Приложение №6 к настоящему Коллективному договору);
 - выдачу смывающих и обезвреживающих средств по установленным нормам, в соответствии с действующим законодательством (Приложение №7 к настоящему Коллективному договору);
- 6.2.14. Обеспечить работников образовательного учреждения качественной питьевой водой.

- 6.2.15. Организовать государственное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством.
- 6.2.16. Создать на паритетной основе из представителей Работодателя и Профсоюзного комитета - комитеты (комиссии) по охране труда. Выделять помещения, предоставлять средства связи и другое материальное обеспечение, обеспечивать необходимой нормативно-технической документацией, организовать обучение членов комитетов (комиссии) по охране труда за счет средств образовательного учреждения.
- 6.2.17. Создать условия для работы уполномоченных (доверенных) лиц Профсоюзного комитета по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами.
- 6.2.18. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях с Профсоюзным комитетом (уполномоченными трудовым коллективом лицами) вопросы выполнения раздела "Условия и охрана труда" в коллективном договоре, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.
- 6.2.19. Совместно с Профсоюзным комитетом (уполномоченными трудовым коллективом лицами) организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях.
- 6.2.20. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:
- исключить труд лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и опасными условиями труда;
 - установить по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда.
- 6.2.21. Обеспечить беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в образовательном учреждении и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- 6.2.22. Гарантии прав работников на охрану труда, предусмотренные законодательством Российской Федерации и Ханты-Мансийского автономного округа - Югра об охране труда, закрепить в трудовых договорах.
- 6.3. **Профсоюзный комитет обязуется:**
- 6.3.1. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве.
- 6.3.2. Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в образовательном учреждении, его участках, цехах производствах.
- 6.3.3. Контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей.
- 6.3.4. Осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам промышленной безопасности и охраны труда.
- 6.3.5. Контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве.
- 6.3.6. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, Профсоюзный комитет (уполномоченные по охране труда) вправе потребовать от Работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и одновременно обратиться в Федеральную инспекцию труда для принятия неотложных мер.

- 6.3.7. При невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, Профсоюзный комитет (уполномоченные по охране труда) вправе требовать от Работодателя, должностного лица приостановления работ впредь до принятия окончательного решения Федеральной инспекцией труда. Работодатель, должностное лицо обязаны незамедлительно выполнить такое требование, а также не применять каких-либо мер дисциплинарного воздействия и не преследовать работников, отказывающихся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья. Наличие опасности фиксируется актом произвольной формы за подписями свидетелей.
- 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 (ст.214 ТК РФ).
- 6.4.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
- 6.4.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.
- 6.4.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).
- 6.4.5. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).
- 6.4.6. В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.
- 6.4.7. Педагогические работники обязуются получать дополнительное профессиональное образование не реже, чем один раз в три года.

7. СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА И ГАРАНТИИ

В целях усиления социальной защищенности работников образовательного учреждения стороны договорились о следующем: **в области социального, медицинского и пенсионного страхования**

7.1. Работодатель обязуется:

- 7.1.1. Осуществлять государственное социальное страхование работников в порядке, установленном действующим федеральным законодательством.
- 7.1.2. Обеспечить обязательное медицинское страхование работающих.
- 7.1.3. Обеспечить формирование в электронном виде основной информации о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и представление ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.
- 7.1.4. Своевременно перечислять средства в фонды пенсионного, медицинского и социального страхования в размерах, определяемых законодательством.
- 7.1.5. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, дополнительных льгот.

7.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- 7.2.1. Обеспечить контроль за соблюдением прав работников на обязательное социальное, медицинское страхование.

- 7.2.2. Осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в фонды пенсионного, медицинского и социального страхования.
- 7.2.3. Содействовать обеспечению работающих страховыми медицинскими полисами.
- В области диагностики, профилактики и лечения работников**
- 7.3. Работодатель обязуется:**
- 7.3.1. Организовать проведение профилактических прививок от гриппа.
- 7.3.2. Обеспечить выделение денежных средств для обеспечения оздоровительных мероприятий.
- 7.3.3. Производить расчет и оплату пособия по листу временной нетрудоспособности в сроки, оговоренные для выплаты заработной платы.
- 7.3.4. Сохранять за работником средний заработок на время прохождения медицинского осмотра за работниками, обязанными проходить медицинский осмотр (статья 185 ТК РФ).
- 7.3.5. Освободить от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением места работы (должности) и среднего заработка работника, проходящего диспансеризацию в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья.
- 7.3.6. Освободить от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением места работы (должности) и среднего заработка работника, не достигшего возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работника, являющегося получателем пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.
- 7.4. Профсоюзный комитет обязуется:**
- 7.4.1. Обеспечить широкую гласность об имеющихся возможностях образовательного учреждения по оказанию медицинских услуг работникам.
- В области организации отдыха и санаторно-курортного лечения работников и их семей**
- 7.5. Работодатель обязуется:**
- 7.5.1. Предоставить работнику и неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям, а также детям, не достигшим возраста 23 лет, обучающимся на дневных отделениях высших и средних учебных заведений) независимо от времени использования отпуска, один раз в два года оплачиваемый проезд к месту использования отпуска в пределах Российской Федерации и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным, а также стоимости провоза багажа до 10 кг в порядке, установленном действующими муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления города Лангепаса.
- 7.6. Профсоюзный комитет обязуется:**
- 7.6.1. Обеспечить широкую гласность об имеющихся возможностях образовательного учреждения по оздоровлению работников и членов их семей.
- 7.6.2. Активно привлекать работников и членов их семей к участию в культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работе в образовательном учреждении.
- В области предоставления материальной и другой помощи неработающим пенсионерам и другим нуждающимся работникам в образовательном учреждении**
- 7.7. Работодатель обязуется** в дополнение к минимальным государственным гарантиям осуществлять единовременные выплаты социального характера за счет средств образовательного учреждения:
- 7.7.1. Работающим юбилярам, которым исполняется 50 и 55 лет, а так же в последующем каждые пять лет, проработавшим не менее 10 лет в учреждениях, расположенных на территории города Лангепаса, независимо от их организационно-правовых форм и

финансируемых из бюджетов всех уровней, в размере одного месячного фонда оплаты труда, исчисленного исходя из установленного должностного оклада (тарифной ставки) по основному месту работы, компенсационных и стимулирующих выплат постоянного характера, с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера. Основанием для выплаты является приказ руководителя учреждения.

- 7.7.2. Неработающим юбилярам (55, 60 и каждые последующие пять лет), отработавшим в учреждениях, расположенных на территории города Лангепаса, независимо от их организационно-правовых форм и финансируемых из местного бюджета, не менее 15 лет и уволившимся из учреждения в связи с выходом на пенсию, в размере, равном двум минимальным размерам оплаты труда, установленным федеральным законом. Выплата производится на основании письменного заявления юбиляра, направленного в учреждение в течение трех месяцев после наступления юбилейной даты, с приложением копии паспорта, копии трудовой книжки и реквизитов банка с указанием лицевого счета для перечисления денежных средств.
- 7.7.3. Материальную помощь в случае смерти близких родственников (муж, жена, родители, дети) в размере 10 000 рублей. Материальная помощь предоставляется на основании заявления работника с приложением копий свидетельства о смерти, документа, подтверждающего близкое родство. Право на предоставление материальной помощи сохраняется у работника в течение 12 месяцев с момента смерти близкого родственника.
- 7.7.4. Материальную помощь близким родственникам (муж, жена, родители, дети) в случае смерти работника в размере 10000 рублей. Материальная помощь предоставляется на основании заявления одного из близких родственников работника с приложением копий свидетельства о смерти документа, подтверждающего близкое родство. Право на предоставление материальной помощи сохраняется у близких родственников в течение 12 месяцев с момента смерти работника учреждения.
- 7.7.5. Работникам (за исключением руководителя, заместителей руководителя и педагогических работников муниципального образовательного учреждения), отработавшим в учреждении, расположенных на территории города Лангепаса, независимо от их организационно-правовых форм и финансируемых из бюджетов всех уровней, не менее 15 лет и увольняющимся из образовательного учреждения в связи с выходом на пенсию, в размере, равном двум минимальным размерам оплаты труда, установленным федеральным законом. Основанием для выплаты является приказ руководителя учреждения.
- 7.7.6. Осуществлять оплату проезда на похороны близких родственников (муж, жена, родители, дети), полнородных и неполнородных братьев и сестер и обратно в пределах Российской Федерации любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным, аналогично порядку компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно на пассажирском транспорте общего пользования и личном транспорте, утвержденному решением Думы города Лангепаса «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в органах местного самоуправления и муниципальных учреждений муниципального образования городской округ город Лангепас». В случае отъезда работника до наступления смерти близкого родственника (при наличии телеграммы о тяжелом состоянии близкого родственника) оплата производится при условии, если временной период от даты отъезда до даты возвращения работника составил не более 15 календарных дней.
- 7.7.7. Руководителю, заместителю руководителя и педагогическим работникам, имеющим стаж работы не менее 10 лет в образовательных организациях, расположенных на территории Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, при прекращении трудовых отношений в связи с выходом на пенсию по старости, выплачивается единовременное денежное вознаграждение в размере 25 произведений базового оклада и базового коэффициента без учета районного коэффициента и процентной

надбавки к заработной плате. Базовый оклад для целей исчисления единовременного денежного вознаграждения принимается в размере 4482 рублей.

7.8. Профсоюзный комитет обязуется:

- 7.8.1. Приглашать бывших работников образовательного учреждения на праздничные и культурно-массовые мероприятия в образовательном учреждении.
- 7.8.2. Из средств Профсоюзного комитета выделять денежные средства на поздравления и приобретение подарков членам профсоюзного комитета.
- 7.8.3. Создавать при Профсоюзном комитете комиссии по работе среди молодежи.
- 7.8.4. Проводить работу по вовлечению молодых людей в активную профсоюзную деятельность.
- 7.8.5. Добиваться льгот для молодых работников на предоставление им общежитий, жилья и т.п.

8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ НА СОЗДАНИЕ И РАБОТУ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

- 8.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзном комитете или профсоюзной деятельностью.
- 8.2. Профсоюзный комитет осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 8.3. Работодатель обязан предоставить Профсоюзному комитету безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой.
- 8.4. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет Профсоюзного комитета в образовательном учреждении членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет Профсоюзного комитета в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.
- 8.5. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов Профсоюзного комитета на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.
- 8.6. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.
- 8.7. Работодатель предоставляет Профсоюзному комитету необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития образовательного учреждения.
- 8.8. Члены Профсоюзного комитета включаются в состав комиссий образовательного учреждения по специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.
 - Работодатель с учетом мнения Профсоюзного комитета рассматривает следующие вопросы: расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профкома, по инициативе работодателя, привлечение к сверхурочным работам, разделение рабочего времени на части, привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, очередность предоставления отпусков, система оплаты труда и стимулирующих выплат, применение систем нормирования труда, массовые увольнения, установление перечня должностей работников с ненормированным

рабочим днем, утверждение Правил внутреннего трудового распорядка, создание комиссий по охране труда, составление графиков сменности, утверждение формы расчетного листка, установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда, размеры повышения заработной платы в ночное время, определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей, установление сроков выплаты заработной платы работникам и другие вопросы.

9. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

- 9.1. Стороны пришли к договоренности, что в период действия настоящего коллективного договора ими не выдвигаются новые требования по вопросам, включенным в него, при условии их соблюдения и выполнения.
- 9.2. Работники образовательного учреждения в случае соблюдения и выполнения положений настоящего коллективного договора не принимают участие в забастовках.
- 9.3. В случае возникновения трудовых споров они разрешаются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 10.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.
- 10.2. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.
- 10.3. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 10.4. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников организации (ее филиала, представительства и иного обособленного структурного подразделения).
- 10.5. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

11. РЕКВИЗИТЫ:

ЛГ МАДОУ «ДС № 3 «Звездочка»
Адрес: 628672, Тюменская область
г.Лангепас, ул.Солнечная, 14Б
тел. 5-11-51

ЛГ МАДОУ «ДС № 3 «Звездочка»
Адрес: 628672, Тюменская область
г.Лангепас, ул.Солнечная, 14Б
тел. 5-11-51

От работодателя: _____ Ю.П.Ламехова

От работников: _____ С.А.Мезяк

24.07.2020

24.07.2020

ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ:

1. Положение об оплате труда работников Лангепасского городского муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 3 «Звездочка».
2. Образец формы расчетного листа.
3. План мероприятий по охране труда и технике безопасности.
4. Перечень профессий и должностей работников, которым устанавливается дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день.
5. Перечень профессий и должностей работников, которым устанавливается дополнительный отпуск за вредные условия труда.
6. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и размеры компенсационных выплат.
7. Перечень профессий, имеющих право на получение смывающих и обезвреживающих средств.
8. Перечень должностей работников, подлежащих прохождению предварительного и периодического медицинских осмотров.
9. Перечень спецодежды и других средств индивидуальной защиты, подлежащих выдаче работникам ЛГ МАДОУ «ДС №3 «Звездочка».
10. Положение по профилактике ВИЧ/СПИДА в ЛГ МАДОУ ДС №3 «Звездочка» и недопущению дискриминации и стигматизации работников, живущих с ВИЧ-инфекцией.

**Положение об оплате труда работников Лангепасского городского
муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 3 «Звездочка»**

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда и регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников Лангепасского городского муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 3 «Звездочка» (далее- работники, учреждение).
- 1.2. Настоящее Положение разработано с учётом:
 - 1.2.1. Государственных гарантий по оплате труда;
 - 1.2.2. Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 года №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
 - 1.2.3. Указа Президента Российской Федерации от 01.06.2012 года №761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы»;
 - 1.2.4. Постановления Министерства труда Российской Федерации от 10.11.1992 года №31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих»;
 - 1.2.5. Постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21.08.1998 №37 «Об утверждении квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих»;
 - 1.2.6. Приказа Минздравсоцразвития Российской Федерации от 26.08.2010 года №761н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;
 - 1.2.7. Распоряжения Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 года №2190-р «Об утверждении программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы»;
 - 1.2.8. Постановления администрации города Лангепаса от «22» мая 2017 г. №727 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных организаций, подведомственных департаменту образования и молодежной политики администрации города Лангепаса».
 - 1.2.9. Мнения представительного органа работников ЛГ МАДОУ «ДС №3 «Звездочка».
- 1.3. Положение об оплате труда работников Лангепасского городского муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 3 «Звездочка» и порядок его применения распространяется на всех работников учреждения.
- 1.4. В настоящем Положении используются следующие определения:
 - основные условия оплаты труда;
 - порядок и условия осуществления компенсационных выплат;
 - порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;
 - порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера;
 - другие вопросы оплаты труда;
 - порядок формирования фонда оплаты труда учреждения.

1.5. В Положении используются следующие основные понятия и термины:

- должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих, иных выплат, предусмотренных настоящим Положением;
- тарифная ставка – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и иных выплат;
- базовый коэффициент – относительная величина, зависящая от уровня образования;
- коэффициент специфики работы – относительная величина, зависящая от условий труда;
- коэффициент квалификации – относительная величина, зависящая от уровня квалификации работника;
- коэффициент масштаба управления – относительная величина, зависящая от группы по оплате труда, определяемой на основе объемных показателей;
- коэффициент уровня управления – относительная величина, зависящая от занимаемой должности, отнесенной к 1 – 4 уровню управления;
- коэффициент территории – относительная величина, зависящая от месторасположения организации;
- молодой специалист – выпускник профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в возрасте до 30 лет, который в течение года после получения диплома о среднем профессиональном образовании или высшем образовании впервые вступает в трудовые отношения и заключает трудовой договор с работодателем по специализации, соответствующей полученному образованию; в случае призыва на срочную военную службу в армию – в течение года после службы в армии.

Остальные понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и законами Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

- 1.6. Система оплаты труда работников учреждения устанавливает схемы расчета должностных окладов, тарифных ставок, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, иные выплаты, предусмотренные настоящим Положением.
- 1.7. Схема расчетов должностных окладов, тарифных ставок устанавливается исходя из ставки заработной платы в размере 6 540 рублей (далее – ставка заработной платы).
- 1.8. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников учреждения, осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.
- 1.9. Заработная плата работников учреждения состоит из:
- должностного оклада (тарифной ставки);
 - компенсационных выплат;
 - стимулирующих выплат;
 - иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.
- 1.10. 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 федеральным законом, с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае если заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера оплаты труда,

распорядительным актом учреждения предусматривается доплата до уровня минимального размера оплаты труда.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера оплаты труда (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется руководителем учреждения в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

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

2. Основные условия оплаты труда работников учреждения

- 2.1. В локальных нормативных актах учреждения, штатном расписании, а также при заключении трудовых договоров с работниками учреждения, наименования должностей руководителей, специалистов и служащих, рабочих должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, предусмотренных Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) соответствующими положениями профессиональных стандартов.
- 2.2. Схема расчета должностного оклада руководителя, его заместителей и руководителей структурных подразделений учреждения устанавливается путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР, масштаба управления, уровня управления, увеличенной на единицу.
- 2.3. Перечень должностей руководителей, их заместителей и руководителей структурных подразделений учреждения указан в таблице 1 настоящего Положения.

Таблица 1

Перечень должностей руководителей учреждения, их заместителей и руководителей структурных подразделений учреждения

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1.	Руководители	Заведующий
2.	Заместители руководителя	Заместитель заведующего, главный бухгалтер
3.	Руководители структурных подразделений	Заместитель главного бухгалтера, начальник хозяйственного отдела, шеф-повар

- 2.4. Схема расчета должностного оклада специалиста учреждения устанавливается:
- для педагогического работника учреждения путем суммирования ежемесячной надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы,

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

2.5. Перечень должностей специалистов учреждения указан в таблице 2 настоящего Положения.

Таблица 2

Перечень должностей специалистов учреждения

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1.	Педагогические работники	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования, воспитатель (включая старшего), педагог-психолог, учитель-дефектолог, учитель-логопед, тьютор.
2.	Специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью	Бухгалтер, экономист, специалист по закупкам, контрактный управляющий, специалист по персоналу, инспектор по кадрам, специалист по охране труда.

2.6. Схема расчета должностного оклада служащего организации устанавливается путем произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу.

2.7. Перечень должностей служащих учреждения указан в таблице 3 настоящего Положения.

Таблица 3

Перечень должностей служащих учреждения

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1.	Служащие	Помощник воспитателя, делопроизводитель

2.8. Ежемесячная надбавка за ученую степень, при условии ее соответствия профилю деятельности организации или занимаемой должности, устанавливается: работнику учреждения в размере 2500 рублей – за ученую степень доктора наук, 1600 рублей – за ученую степень кандидата наук.

2.9. Основанием для ежемесячной надбавки за ученую степень является приказ руководителя учреждения согласно документам, подтверждающим ее наличие. Начисление ежемесячной надбавки за ученую степень осуществляется исходя из фактически отработанного времени с учетом установленной нагрузки.

2.10. Надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается педагогическим работникам учреждения (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) по основному месту работы в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями. Размер вышеуказанной выплаты составляет 50 рублей. Начисление надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями осуществляется ежемесячно исходя из фактически отработанного времени без учета установленной нагрузки. Установленная надбавка входит в расчет среднего заработка в установленном порядке. На надбавку начисляется

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

2.11. Размер базового коэффициента указан в таблице 4 настоящего Положения.

**Таблица 4
Размер базового коэффициента**

Уровень образования руководителя, специалиста, служащего	Размер базового коэффициента
1	2
Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «специалист» или квалификации (степени) «магистр»	1,50
Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «бакалавр»	1,40
Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, неполное высшее образование	1,30
Среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,20
Среднее общее образование	1,18

2.12. В случаях, когда квалификационные характеристики по должностям служащих не содержат требований о наличии среднего профессионального или высшего образования, повышающие коэффициенты по должностям служащих следует устанавливать за наличие образования в соответствии с квалификационными требованиями, предусмотренными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21.08.1998 № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих».

2.13. Коэффициент территории устанавливается в учреждении - 1,0.

2.14. Размер коэффициента специфики работы для должностей руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений учреждения, специалистов, служащих указан в таблице 5 настоящего Положения.

Таблица 5

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

№ п/п	Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента
-------	--	---------------------

		специфики работы
1	2	3
1. Дошкольные образовательные организации		
1.1.	Работа в дошкольной образовательной организации: -специалистов (кроме педагогических работников) -служащих	0,2 0,18
1.2.	Работа помощника воспитателя, младшего воспитателя в разновозрастной группе	0,05
1.3.	Работа педагогического работника за руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
1.4.	Работа в группах для воспитанников с туберкулезной интоксикацией (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10
1.5.	Работа в группах с детьми, относящимися к категории коренных малочисленных народов Севера (далее - КМНС), с преподаванием национальных языков (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10
1.6.	Работа педагогического работника в группах комбинированной направленности, реализующих совместное образование здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья (коэффициент применяется по факту нагрузки)	
1.7.	Работа в группах компенсирующей направленности (коэффициент применяется по факту нагрузки) (за исключением групп, созданных в общеобразовательной организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья)	
1.8.	Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки): - работа в разновозрастной группе; - работа с детьми раннего возраста (с 2 месяцев до 3 лет).	
1.9.	За осуществление педагогического процесса во время занятий и режимных моментов помощнику воспитателя, младшему воспитателю (коэффициент применяется на ставку работы).	
1.10.	Работа педагогического работника (кроме воспитателей) по организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой	
1.11.	Работа воспитателя по организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой	0,50
1.12.	Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,10

1.13.	Работа педагогического работника в дошкольной образовательной организации	0,10
-------	---	------

2.15. Коэффициент квалификации состоит из:

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

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

2.16. Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается специалистам учреждения в размере, приведенном в таблице 6 настоящего Положения.

Таблица 6

Размер коэффициента за квалификационную категорию

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за квалификационную категорию
1	2
высшая категория	0,2
первая категория	0,1
вторая категория	0,05

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

2.18. Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР указан в таблице 7 настоящего Положения.

Таблица 7

Размер коэффициента за государственные награды

(ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты)

Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского

автономного округа – Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР
1	2
Государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе:	
ордена, медали, знаки	0,20
почетные, спортивные звания:	
«Народный...»	0,25
«Заслуженный...»	0,20
«Мастер спорта...»	0,05
«Мастер спорта международного класса...»	0,15
«Гроссмейстер...»	0,05
«Лауреат премий Президента Российской Федерации», «Лауреат премий Правительства Российской Федерации»	0,15
почетные грамоты органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05
в сфере культуры почетные звания:	
«Лауреат международных конкурсов, выставок»	0,15
«Лауреат всероссийских конкурсов, выставок, поддерживаемых Министерством культуры Российской Федерации»	0,05
Награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, в том числе:	
медали, знаки	0,15
почетные звания	0,15

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

- 2.19. При наличии нескольких оснований для установления коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.
- 2.20. Коэффициент масштаба управления устанавливается на основе отнесения организации к группе по оплате труда. Объемные показатели и порядок отнесения организаций к группам по оплате труда руководителей, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений для установления масштаба управления утверждаются муниципальными правовыми актами.
- 2.21. Размер коэффициента масштаба управления приведен в таблице 8 настоящего Положения.

Таблица 8

Размер коэффициента масштаба управления

Группа по оплате труда	Размер коэффициента масштаба управления
1	2
Группа 1	0,30

Группа 2	0,20
Группа 3	0,10
Группа 4	0,05

- 2.22. Коэффициент уровня управления устанавливается руководителю учреждения, заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений учреждения на основе отнесения занимаемой ими должности к уровню управления. Перечень должностей руководителей, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений по уровням управления утверждается приказом Департамента образования и молодежной политики администрации города Лангепаса.
- 2.23. Размер коэффициента уровня управления установлен в таблице 9 настоящего Положения.

Таблица 9

Размер коэффициента уровня управления

Уровень управления	Размер коэффициента уровня управления
1	2
Уровень 1	1,05
Уровень 2	0,85
Уровень 3	0,35

- 2.24. Схема расчета тарифной ставки рабочего устанавливается путем произведения ставки заработной платы и тарифного коэффициента на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждения. Тарифные коэффициенты приведены в таблице 10 настоящего Положения.

Таблица 10

Тарифная сетка по оплате труда рабочих учреждения

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Тарифный коэффициент	1,44	1,446	1,452	1,461	1,467	1,476	1,482	1,491	1,500	1,506

- 2.25. Профессии рабочих учреждения тарифицируются в соответствии с постановлением Министерства труда Российской Федерации от 10.11.1992г. № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих».
- 2.26. Почасовая оплата труда. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется:
- за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев;
 - за часы педагогической работы в объеме не более 300 часов в год, выполняемой педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нагрузки в основное рабочее время с согласия работодателя.

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

3. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

- 3.1. К компенсационным выплатам относятся:
- выплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
 - выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
 - выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы);
 - выплаты за выполнение сверхурочной работы, работы в ночное время, работы в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.
- 3.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьёй 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки условий труда.
- 3.3. Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда и сокращения количества рабочих мест, не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, разрабатывает программу действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».
- 3.4. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не может быть отменена без улучшения условий труда, подтвержденных специальной оценкой условий труда.
- 3.5. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьями 315 – 317 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 09.12.2004 № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».
- 3.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляется в соответствии со статьями 149–154 Трудового кодекса Российской Федерации. Ее вид, размер и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, в соответствии с требованиями настоящего

- Положения.
- 3.7. Перечень и размеры компенсационных выплат приведены в таблице 11 настоящего Положения.

Таблица 11

Перечень и размеры компенсационных выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1.	За работу в ночное время	20% часовой тарифной ставки (должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы	Осуществляется в соответствии со статьёй 154 Трудового кодекса Российской Федерации, за каждый час работы в ночное время с 22 часов до 6 часов, на основании табеля учета рабочего времени.
2.	За работу в выходной или нерабочий праздничный день	по согласованию сторон в размере: - 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; - 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	Осуществляется в соответствии со статьёй 153 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
3.	Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	от 4%	По результатам специальной оценки условий труда работника (приложение 6 к коллективному договору).
4.	За работу за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени:	- в полуторном размере за первые два часа работы; - в двойном размере за последующие часы работы	Осуществляется в соответствии со статьёй 152 Трудового кодекса Российской Федерации, оформляется приказом руководителя по согласованию сторон.

	ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период		
5.	Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	до 100% должностного оклада (тарифной ставки) по должности (профессии), но не свыше 100% фонда оплаты труда по совмещаемой должности или вакансии	Осуществляется в соответствии статьями 60.2, 149, 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Оформляется приказом руководителя по согласованию сторон в зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой работы.
6.	Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями	1,7	Осуществляется в соответствии со статьями 315 – 317 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 декабря 2004 года № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».
7.	Процентная надбавка за работу в местностях Крайнего Севера	до 50 %	

- 3.8. Выплаты, указанные в пунктах 1-5 таблицы 11 настоящего раздела, начисляются к должностному окладу или тарифной ставке и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
- 3.9. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже размеров, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективными договорами.

4. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления

- 4.1. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу:
- за интенсивность и высокие результаты работы;
 - за качество выполняемых работ;
 - премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год.
- Стимулирующие выплаты, указанные выше, устанавливаются по основной занимаемой должности.
- 4.2. При оценке эффективности работы различных категорий работников, включая решение об установлении (снижении) выплат стимулирующего характера, принимается с осуществлением демократических процедур (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).
- 4.3. Порядок работы комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда регламентируется локальным актом учреждения.
- 4.4. Стимулирующие выплаты распределяются комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работникам учреждения с учетом мнения Профсоюзного комитета учреждения и по представлению непосредственного руководителя работника.
- 4.5. Конкретные размеры снижения стимулирующих выплат устанавливаются заведующим с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.
- 4.6. Условием для возникновения права работников на получение стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальных выплат по итогам работы является отсутствие дисциплинарных взысканий в текущем периоде.
- 4.7. При применении дисциплинарного взыскания к работнику, стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, не начисляются в месяце применения дисциплинарного взыскания. Премия по итогам работы за квартал, год не выплачивается работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.
- 4.8. Решение о лишении работника стимулирующей выплаты оформляется приказом заведующего учреждением с обязательным указанием причин. О причинах лишения стимулирующей выплаты работник знакомится под роспись.
- 4.9. В случае несогласия работника с установленным размером выплаты работник вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.
- 4.10. **Выплата за интенсивность и высокие результаты работы** характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за:
- высокую результативность работы;
 - обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации.
- 4.10.1. Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам учреждения устанавливаются в соответствии с таблицей 12 настоящего Положения.

Таблица 12

Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам учреждения

Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
----------------------	------------------	-------------------------------	-------------------------------------

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	0 - 100% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 15%)	Специалистам (за исключением педагогических работников), служащим, рабочим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	Ежемесячно, по результатам работы за текущий месяц, в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника с даты приема на работу, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
	В абсолютном размере	Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам	Ежемесячно, за счет средств от приносящей доход деятельности в пределах экономии средств

4.10.2. Показатели, критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются настоящим Положением, в соответствии с таблицей 13.

Таблица 13

Условия и размер снижения (лишения) выплат за интенсивность и высокие результаты работы

Условия установления выплаты	Выполнение плановых работ высокого и надлежащего качества в срок или сокращенный период, или высокая результативность работы, направленная на выполнение муниципального задания в соответствии с установленными критериями и показателями (установление от 0% до 100%)
Показатели, за которые производится снижение (лишение) выплаты	<ol style="list-style-type: none"> 1. Снижение качества выполнения работ или несвоевременное выполнение работ: <ul style="list-style-type: none"> • Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некачественная подготовка документов (25%) • Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений (25%) • Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации (25%) • Несоблюдение трудовой дисциплины (25%) • Нарушение требований санитарного законодательства (25%) • Нарушение требований пожарной, антитеррористической безопасности (25%) • Нарушение требований профессиональной этики, разглашение служебной и персональной информации (25%) • Нарушение требований техники безопасности, охраны труда (25%) 2. Применение дисциплинарного взыскания в месяц начисления выплаты (лишение выплаты на 100%)

4.11. **Выплата за качество выполняемых работ** устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников по результатам труда, в соответствии с приложением 1 к Положению об оплате труда работников ЛГ МАДОУ «ДС № 3 «Звездочка».

4.11.1. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение целевых показателей оценки эффективности деятельности учреждения. Основанием для стимулирования работников учреждения являются показатели качества и результативности их профессиональной деятельности, установленные настоящим Положением.

4.11.2. Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам учреждения устанавливаются в соответствии с таблицей 14 настоящего Положения.

Таблица 14

Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам учреждения

Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
Выплата за качество выполняемой работы	0 - 100% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 15%)	Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам в соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно, по результатам работы за текущий месяц, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
	В абсолютном размере. Размер выплаты не может превышать 1 тысячи рублей.	Специалистам (за исключением педагогических работников), служащим, рабочим всех типов организаций работникам в соответствии с показателями эффективности деятельности. Размер стимулирующей выплаты зависит от объема средств, полученных от приносящей доход деятельности (дополнительных платных услуг), но не более 8% от общего объема дохода с учетом всех работников, которым устанавливается данная выплата.	Ежемесячно, за счет средств от приносящей доход деятельности в пределах экономии средств
	В абсолютном размере	За особые достижения при выполнении услуг (работ) по факту получения результата в соответствии с показателями эффективности деятельности	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда

4.11.3. Показатели, критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за **качество выполняемых работ** устанавливаются настоящим Положением, в соответствии с таблицей 15.

Таблица 15

Условия и размер снижения (лишения) выплат за качество выполняемых работ

Условия установления выплаты	Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период, или высокая результативность работы, направленная на выполнение муниципального задания в соответствии с установленными критериями и показателями
-------------------------------------	--

	(установление от 0% до 100%)
Показатели, за которые производится снижение (лишение) выплаты	<ol style="list-style-type: none"> 1. Снижение качества выполнения работ или несвоевременное выполнение работ <ul style="list-style-type: none"> • Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов (35%) • Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений (35%) • Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации(35%) • Несоблюдение трудовой дисциплины(35%) • Нарушение требований санитарного законодательства(35%) • Нарушение требований пожарной, антитеррористической безопасности (35%) • Нарушение требований профессиональной этики, разглашение служебной и персональной информации (35%) • Нарушение требований техники безопасности, охраны труда (35%) 2. Применение дисциплинарного взыскания в месяц начисления выплаты (лишение выплаты на 100%)

4.11.4. Дополнительно за качество выполняемых работ в учреждении устанавливается **единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)** в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, в соответствии с приложением 2 к Положению об оплате труда работников ЛГ МАДОУ «ДС № 3 «Звездочка». Условия установления такой выплаты представлены в таблице 16.

Таблица 16

Условия и размер установления единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ)

Диапазон выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ)	В абсолютном размере, максимальный размер 35 тысяч рублей, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда формируемого организацией в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.
Периодичность осуществления выплаты	Единовременно
Категории работников и условия установления выплаты:	В соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата. Показатели эффективности размещены в приложении 3 к настоящему Положению.
1. Заместитель заведующего	
2. Главный бухгалтер	
3. Заместитель главного бухгалтера, начальник хозяйственного отдела, шеф-повар	
4. Педагогический персонал	
5. Специалисты: бухгалтер, экономист, специалист по персоналу	
6. Служащие: делопроизводитель, помощник воспитателя	
7. Рабочие	

4.12. Премияльная выплата **по итогам работы за квартал, год** осуществляется с целью

поощрения работников за общие результаты по итогам работы за квартал, год в соответствии с настоящим Положением.

4.12.1. Перечень и размеры премиальных выплат работникам учреждения устанавливаются в соответствии с таблицей 17 настоящего Положения.

Таблица 17

Перечень и размеры премиальных выплат работникам учреждения

Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
премиальная выплата за квартал	0 – 1,0 фонда оплаты труда работника	Надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями;	1 раз в квартал в пределах экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с разделом 7 настоящего Положения
премиальная выплата за год	0 – 1,5 фонда оплаты труда работника	соблюдение служебной дисциплины, умение организовывать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде, неразглашение служебной и персональной информации. Устанавливается заместителю руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическому персоналу, специалистам, деятельность которых не связана с непосредственным оказанием образовательных услуг, служащим и рабочим приказом заведующего по представлению непосредственного руководителя работника.	1 раз в год в пределах экономии средств по фонду оплаты труда формируемого учреждением в соответствии с разделом 7 настоящего Положения

4.13. Показатели, критерии снижения (лишения) премиальной выплаты устанавливаются настоящим Положением, в соответствии с таблицей 18.

Условия и размер снижения (лишения) выплат за качество выполняемых работ

<p>Условия установления выплаты</p>	<p>Надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовывать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде, неразглашение служебной и персональной информации (до 1,5 фонда оплаты труда).</p>
<p>Показатели, за которые производится снижение (лишение) выплаты</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов (30%) • Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений (30%) • Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации (30%) • Несоблюдение трудовой дисциплины (30%) • Нарушение требований санитарного законодательства(50%) • Нарушение требований пожарной, антитеррористической безопасности(50%) • Нарушение требований профессиональной этики, разглашение служебной и персональной информации (30%) • Нарушение требований техники безопасности, охраны труда (50%) • Наличие дисциплинарного взыскания в отчетный период (лишение выплаты на 100%)

5. Порядок и условия оплаты труда заведующего учреждением, его заместителей и главного бухгалтера

- 5.1. Заработная плата заведующего учреждением, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих и иных выплат, установленных настоящим Положением.
- 5.2. Размер должностного оклада, компенсационных, стимулирующих, иных выплат заведующему учреждением устанавливаются муниципальными правовыми актами, и указывается в трудовом договоре.
- 5.3. Должностные оклады, компенсационные, стимулирующие, иные выплаты заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру устанавливаются приказами заведующего учреждением в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.
- 5.4. Компенсационные выплаты устанавливаются заведующему, заместителям заведующего и главному бухгалтеру организации в зависимости от условий их труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных разделом 3 настоящего Положения.
- 5.5. Размеры, условия и порядок установления стимулирующих выплат заведующему учреждением определяются в соответствии с параметрами и критериями оценки

- эффективности деятельности, утвержденными муниципальными правовыми актами.
- 5.6. Установление стимулирующих выплат заведующему учреждением осуществляется с учетом выполнения целевых показателей эффективности работы учреждения, личного вклада заведующего учреждением в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.
 - 5.7. Целевые показатели эффективности работы учреждения и критерии оценки эффективности и результативности его работы устанавливаются муниципальными правовыми актами.
 - 5.8. Максимальный объем средств, направляемый на стимулирование руководителя учреждения, устанавливается в процентном отношении от общего объема средств стимулирующего характера: в организациях со штатной численностью от 100 до 249 единиц - 10%.
 - 5.9. Стимулирующие выплаты заведующему учреждением организации снижаются в следующих случаях:
 - неисполнение или ненадлежащее исполнение руководителем по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде, не достижение показателей эффективности и результативности работы учреждения;
 - наличие фактов нарушения правил ведения бюджетного учета, нарушение бюджетного законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих бюджетные правоотношения, законодательства и иных нормативных правовых актов о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд, о закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц, законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность организации, причинения ущерба организации, выявленных в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий исполнительного органа государственной власти и других органов в отношении учреждения или за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года;
 - несоблюдение настоящего Положения.
 - 5.10. Перечень, размеры и периодичность осуществления стимулирующих выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с пунктом 4.11.2 раздела 4 настоящего Положения.
 - 5.11. Иные выплаты руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в порядке и размерах, установленных разделом 6 настоящего Положения.
 - 5.12. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) формируется за счёт всех финансовых источников и рассчитывается на календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы для целей статистического наблюдения, утверждённой федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере официального статистического учёта.
 - 5.13. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) устанавливается:
 - у руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера – 4;
 - 5.14. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утверждённой постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного

(муниципального) учреждения».

6. Другие вопросы оплаты труда

- 6.1. В целях повышения эффективности и устойчивости работы учреждения, учитывая особенности и специфику его работы, а также с целью социальной защищенности работникам организации устанавливаются иные выплаты.
К иным выплатам относятся:
- единовременная выплата молодым специалистам;
 - единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
 - единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам;
 - ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников.
- 6.2. **Единовременная выплата молодым специалистам** осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.
- 6.2.1. Размер единовременной выплаты молодым специалистам соответствует двум должностным окладам по основной занимаемой должности с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
- 6.2.2. Единовременная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.
- 6.3. **Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска** осуществляется по основному месту работы и основной занимаемой должности.
- 6.3.1. Работникам учреждения один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.
- 6.3.2. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.
- 6.3.3. Основанием для единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работнику является приказ руководителя учреждения.
- 6.3.4. В случае деления ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.
- 6.3.5. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.
- 6.3.6. Устанавливается единый подход к определению размера единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для всех категорий работников организации, включая руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера.
- 6.3.7. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается в размере 1,2 месячного фонда оплаты труда, исчисленного исходя из должностного оклада, установленного по основной должности, стимулирующей выплаты, районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Стимулирующая выплата для целей исчисления единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска принимается в размере, установленном при формировании годового фонда оплаты труда учреждения.
- 6.3.8. Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не зависит от итогов оценки труда работника.
- 6.3.9. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере пропорционально отработанному времени выплачивается работнику, вновь принятому на работу, не отработавшему полный календарный год. При этом единовременная выплата выплачивается, если у таких работников имеется

заработанный отпуск в количестве не менее 14 календарных дней.

- 6.3.10. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:
- работнику, принятому на работу по совместительству;
 - работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);
 - работнику, уволенному за виновные действия.
- 6.4. **Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам** осуществляется в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.
- 6.4.1. Единовременное премирование осуществляется в организации в едином размере в отношении всех категорий работников не более 3 раз в календарном году. Размер единовременной премии не может превышать 10 тысяч рублей.
- 6.5. **В целях поддержки молодых специалистов, а также закрепления педагогических кадров**, молодым специалистам из числа педагогических работников в течение первых двух лет работы по специальности выплачивается ежемесячная доплата в размере 1000 рублей.
- 6.5.1. Ежемесячная доплата молодым специалистам начисляется к должностному окладу и не образует его увеличение для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

7. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения

- 7.1. Фонд оплаты труда работников формируется из расчёта на 12 месяцев, исходя из предусмотренных в планах финансово-хозяйственной деятельности учреждения объёмов средств бюджета муниципального образования городской округ город Лангепас, субсидий, предоставляемых из бюджета автономного округа на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.
- Фонд оплаты труда учреждения определяется суммированием фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок, фондов компенсационных и стимулирующих выплат, иных выплат, предусмотренных настоящим Положением, а также средств, направляемых на выплаты, предусмотренные законодательством и связанные с обеспечением заработной платы не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
- 7.2. При формировании фонда оплаты труда:
- на стимулирующие выплаты предусматривается до 20% от суммы фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и фонда компенсационных выплат предусмотренных пунктами 1,2,3 таблицы 11 настоящего Положения.
 - на иные выплаты 10% от общего фонда оплаты труда с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
 - учитываются средства на доплату до уровня минимальной заработной платы в соответствии с пунктами 1.10 настоящего Положения.
- 7.3. Руководитель учреждения несет ответственность за правильность формирования фонда оплаты труда учреждения и обеспечивает соблюдение установленных требований.
- 7.4. Предусматривается поэтапное снижение доли оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты организации до 40%, в том числе с учетом достижения соответствующего целевого показателя реализуемой ими региональной «дорожной карты».

- 7.5. Перечень должностей, относимых к административно-управленческому, вспомогательному и основному персоналу организации, утверждается приказом Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа - Югры.

8. Заключительные положения

- 8.1. Руководитель учреждения несет персональную ответственность за соблюдением установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера.

**Критерии и показатели оценки качества и эффективности
деятельности работников учреждения
(заместитель руководителя, главный бухгалтер, заместитель главного бухгалтера,
руководители структурных подразделений, педагогический персонал)**

Руководители

Период оценки деятельности: 1 месяц

Особые условия: вновь принятым работникам данная выплата устанавливается сроком на 1 календарный год в размере 15%

№ п/п	Критерии, показатели, индикаторы	Количество процентов до 100 %
Заместитель заведующего по ВМР (по направлению - учебно-методическая работа)		до 100 %
1.	Разработка образовательных программ учреждения (ООП, рабочие программы), программы развития за отчетный период	10
2.	Высокий уровень (своевременность и качество) подготовки программно-планирующей, диагностической, аналитической, отчетной документации и другой информации, ведение протоколов в отчетном периоде.	4
3.	Отсутствие жалоб родителей воспитанников, замечаний администрации учреждения, высокие показатели удовлетворенности качеством образовательного процесса, присмотра и ухода за отчетный месяц	6
4.	Высокое качество организации работы в рамках социального партнерства по реализации совместных проектов с образовательными организациями, учреждениями культуры и спорта (при наличии подтверждающих документов) за отчетный месяц	4
5.	Доля педагогов, аттестованных на квалификационную категорию (не менее 70%), высокое ведение документации по аттестации (соответствие занимаемой должности, квалификационная категория)	10
6.	Наличие положительных материалов о деятельности учреждения на телевидении, газете, в профессиональных печатных изданиях по приказу учреждения за отчетный месяц	6
7.	Высокое качество организации дополнительного образования детей в учреждении (предоставление платных услуг- не менее 7 услуг с охватом детей платными услугами в учреждении- не менее 70% детей от списочного состава воспитанников учреждения)	8
8.	Осуществление работ по повышению имиджа учреждения (ведение страницы в социальных сетях, официального сайта)	2
9.	Высокое качество реализации мероприятий ООП, годового плана, программы развития учреждения (при наличии подтверждающих документов)	2
10.	Высокое качество выполнения административных функций в рамках установленных полномочий	2
11.	Высокий уровень комплексной безопасности воспитанников: охрана жизни и здоровья, отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев, чрезвычайных происшествий, безопасное состояние групп, прогулочных участков и игрового оборудования за отчетный месяц	6
12.	Обеспечение выполнения показателей качества образования в соответствии со шкалами ECERS (при наличии справок)	8
13.	Выполнение ответственных поручений руководителя, влияющих на развитие учреждения за отчетный месяц	10

14.	Участие в конкурсах, фестивалях, смотрах на муниципальном, региональном, федеральном уровне по направлению ДОиМП (при наличии подтверждающих документов) за отчетный месяц (<i>показатель берется по наивысшему баллу и не суммируется</i>) Муниципальный уровень Региональный уровень Федеральный уровень	2 4 8
15.	Высокое качество организации работы с воспитателями и родителями по благоустройству помещений и территории учреждения за отчетный период	4
16.	Участие в экспериментальной и инновационной работе на муниципальном, региональном и федеральном уровне за отчетный период (<i>показатель берется по наивысшему баллу и не суммируется</i>) Муниципальный уровень Региональный уровень Федеральный уровень	2 6 10

№ п/п	Критерии, показатели, индикаторы	Количество процентов
Заместитель заведующего по ВМР (по направлению - воспитательная работа)		до 100 %
1.	Разработка образовательных программ учреждения (ДОП, рабочие программы), программы развития за отчетный период	10
2.	Высокий уровень (своевременность и качество) подготовки программно-планирующей, диагностической, аналитической, отчетной документации и другой информации, ведение протоколов в отчетном периоде.	4
3.	Отсутствие жалоб родителей воспитанников, замечаний администрации учреждения, высокие показатели удовлетворенности качеством образовательного процесса, присмотра и ухода за отчетный месяц	6
4.	Высокое качество организации работы в рамках социального партнерства по реализации совместных проектов с образовательными организациями, учреждениями культуры и спорта (при наличии подтверждающих документов) за отчетный месяц	4
5.	Доля педагогов, аттестованных на квалификационную категорию (не менее 70%), высокое ведение документации по аттестации (соответствие занимаемой должности, квалификационная категория)	10
6.	Наличие положительных материалов о деятельности учреждения на телевидении, газете, в профессиональных печатных изданиях по приказу учреждения за отчетный месяц	6
7.	Высокое качество организации дополнительного образования детей в учреждении (предоставление платных услуг- не менее 7 услуг с охватом детей платными услугами в учреждении- не менее 70% детей от списочного состава воспитанников учреждения)	8
8.	Осуществление работ по повышению имиджа учреждения (ведение страницы в социальных сетях, официального сайта)	2
9.	Высокое качество реализации мероприятий ООП, годового плана, программы развития учреждения (при наличии подтверждающих документов)	2
10.	Высокое качество выполнения административных функций в рамках установленных полномочий	2
11.	Высокий уровень комплексной безопасности воспитанников: охрана жизни и здоровья, отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев, чрезвычайных происшествий, безопасное состояние групп, прогулочных участков и игрового оборудования за отчетный месяц	6
12.	Обеспечение выполнения показателей качества образования в соответствии со шкалами ECERS (при наличии справок)	8
13.	Выполнение ответственных поручений руководителя, влияющих на	10

	развитие учреждения за отчетный месяц	
14.	Участие в конкурсах, фестивалях, смотрах на муниципальном, региональном, федеральном уровне по направлению ДОиМП (при наличии подтверждающих документов) за отчетный месяц (<i>показатель берется по наивысшему баллу и не суммируется</i>) Муниципальный уровень Региональный уровень Федеральный уровень	2 4 8
15.	Высокое качество организации работы с воспитателями и родителями по благоустройству помещений и территории учреждения за отчетный период	4
16.	Участие в экспериментальной и инновационной работе на муниципальном, региональном и федеральном уровне за отчетный период (<i>показатель берется по наивысшему баллу и не суммируется</i>) Муниципальный уровень Региональный уровень Федеральный уровень	2 6 10

№ п/п	Критерии, показатели, индикаторы	Количество процентов
Заместитель заведующего по ВМР (по направлению - безопасность)		до 100 %
1.	Высокий уровень комплексной безопасности воспитанников: охрана жизни и здоровья, отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев, чрезвычайных происшествий, безопасное состояние групп, прогулочных участков и игрового оборудования за отчетный месяц	6
2.	Высокое качество работы по проведению профилактических мероприятий, направленных на обеспечение безопасности образовательной деятельности учреждения (отсутствие нарушений санитарно-противоэпидемического, противопожарного, антитеррористического режимов, режима дня воспитанников, требований к охране жизни и здоровья детей подчиненными сотрудниками. Соблюдение требований безопасности образовательной среды).	6
3.	Высокое качество работы по обеспечению контрольно-пропускного и внутриобъектового режимов. Соблюдение требований дополнительных ограничительных мероприятий, установленных Учредителем и надзорными органами (соответствие требованиям законодательства, нормативно-правовых актов и локальных нормативных актов учреждения)	8
4.	Высокое качество работы по осуществлению контроля за состоянием медицинского обслуживания воспитанников (при предоставлении подтверждающих документов)	6
5.	Высокий уровень качества разработки и предоставления документации в рамках предоставленных полномочий (паспортов, планов, инструкций, проектов приказов, отчетов, положений, справок, ответов на письма и других документов): соблюдение установленных сроков предоставления, достоверность отчетности, отсутствие необходимости доработки документов в текущем месяце.	6
6.	Высокий уровень выполнения трудовой функции, отсутствие замечаний администрации, жалоб родителей, соблюдение профессиональной этики, отсутствие конфликтных ситуаций	6
7.	Высокое качество инновационной деятельности, направленной на совершенствование учебно-методического и материально-технического обеспечения системы комплексной безопасности, антитеррористической и противокриминальной защищенности объектов;	10
8.	Высокое качество работы по своевременному выявлению и устранению факторов нарушения требований комплексной безопасности	8

9.	Высокое качество работы по повышению открытости деятельности детского сада: разработка материалов для публикации в СМИ о деятельности учреждения, опыте работы, подготовленных заместителем заведующего в рамках предоставленных полномочий в отчетном месяце.	8
10.	Выполнение ответственных поручений руководителя, влияющих на развитие учреждения	12
11.	Разработка и реализация инновационного проекта (программы), получившего финансовую поддержку или ставшего победителем конкурсного отбора.	20
12.	Высокое качество выполнения административных функций в рамках установленных полномочий	4

№ п/п	Критерии, показатели, индикаторы	Количество процентов
Заместитель заведующего по АХЧ		до 100 %
1.	Обеспечение высокого уровня четкой организации производственного процесса: – обеспечение ежедневного контроля состояния помещений и оборудования учреждения (санитарно-гигиеническое состояние помещений, исправность освещения, систем отопления, вентиляции, электрооборудования, оборудования, мебели) и немедленное принятие мер по их устранению. – организация качественного своевременного проведения ремонта помещений, территории учреждения; – организация качественной своевременной работы по благоустройству, озеленению, уборке территории от снега, наледи и мусора.	4
2.	Высокое качество работы по проведению профилактических мероприятий, направленных на обеспечение санитарной безопасности учреждения (отсутствие нарушений санитарно-противоэпидемического режима, режима дня воспитанников, требований к охране жизни и здоровья детей подчиненными сотрудниками). Соблюдение требований дополнительных ограничительных мероприятий, установленных Учредителем и надзорными органами (соответствие требованиям законодательства, нормативно-правовых актов и локальных нормативных актов учреждения)	4
3.	Высокий уровень комплексной безопасности воспитанников: охрана жизни и здоровья, отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев, чрезвычайных происшествий, безопасное состояние групп, прогулочных участков и игрового оборудования за отчетный месяц. Высокое качество работы по своевременному выявлению и устранению факторов нарушения требований комплексной безопасности	6
4.	Высокий уровень работы по текущему и перспективному планированию хозяйственной деятельности учреждения (подготовка смет, расчетов, подготовка сведений для учредителя, обеспечение запаса медицинских, дезинфицирующих средств, канцелярских и хозяйственных товаров и т.д.)	2
5.	Высокий уровень качества разработки и предоставления документации в рамках предоставленных полномочий (паспортов, планов, инструкций, проектов приказов, отчетов, положений, справок, ответов на письма и других документов): соблюдение установленных сроков предоставления, достоверность отчетности, отсутствие необходимости доработки документов в текущем месяце.	4
6.	Высокое качество подготовки договоров, заключение, учет и контроль за исполнением договорных обязательств.	4
7.	Эффективность использования имущества учреждения, организация его учета и его хранения.	4
8.	Высокое качество работы по повышению открытости деятельности детского	6

	сада: разработка материалов для публикации в СМИ о деятельности учреждения, опыте работы, подготовленных заместителем заведующего в рамках предоставленных полномочий в отчетном месяце.	
9.	Разработка и реализация инновационного проекта (программы), получившего финансовую поддержку или ставшего победителем конкурсного отбора.	20
10.	Высокий уровень выполнения трудовой функции, отсутствие замечаний администрации, жалоб родителей, соблюдение профессиональной этики, отсутствие конфликтных ситуаций	6
11.	Высокое качество инновационной деятельности, направленной на совершенствование материально-технического обеспечения учреждения	10
12.	Привлечение к участию в ремонтных работах, работах по благоустройству социальных партнеров	10
13.	Выполнение ответственных поручений руководителя, влияющих на развитие учреждения	10
14.	Высокое качество выполнения административных функций в рамках установленных полномочий	2

№ п/п	Критерии, показатели, индикаторы	Количество процентов
Главный бухгалтер		до 100 %
1.	Своевременная и качественная организация работ по составлению и исполнению планов финансово-хозяйственной деятельности в рамках выделенных средств	8
2.	Качественная организация бухгалтерского и налогового учета	
	– соблюдение сроков и порядка предоставления бухгалтерской (финансовой) и налоговой отчетности	6
	– соблюдение законности, своевременности и правильности оформления документов, выполняемых работ (услуг), расчетов по заработной плате, правильное начисление и перечисление налогов и сборов в федеральный, региональный и местный бюджеты, страховых взносов в государственные внебюджетные социальные фонды	6
	– отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности (отсутствие задолженности по заработной плате)	6
	– соблюдение порядка оформления первичных и бухгалтерских документов, расчетов и платежных обязательств, расходование фонда заработной платы, проведение инвентаризаций нефинансовых активов и обязательств	6
3.	Доля внебюджетных средств (в процентах) к общей сумме объема фактического финансирования:	
	- от 10% до 20%	4
	- от 5% до 10%	2
	- менее 5%	0
4.	Эффективное использование современных информационных форм бухгалтерской отчетности, применения современных технических средств и информационных технологий, прогрессивных форм и методов учета и контроля	4
5.	Проведении экономического анализа финансовой -хозяйственно деятельности учреждения по данным бухгалтерского учета и отчетности в целях выявления внутрихозяйственных резервов, устранения потерь, улучшения финансово - хозяйственной деятельности	6
6.	Своевременная и качественная подготовка положений о учетной политики и других нормативных документов (положений, приказов и т.д.)	6
7.	Качественная и своевременная подготовка и принятие рабочего плана счетов, форм первичных учетных документов, применяемых для оформления хозяйственных операций, по которым не предусмотрены	4

	типовые формы	
8.	Качественный и своевременный контроль за экономным использованием материальных, трудовых и финансовых ресурсов, отсутствие нарушений по соблюдению правил и норм по использованию и сохранности материальных ценностей	4
9.	Отсутствие замечаний надзорных органов по результатам проверок за отчетный период (при отсутствии проверок 0%)	10
10.	Отсутствие дисциплинарных нарушений у работников прямого подчинения, обоснованных жалоб, фактов конфликтных ситуаций в коллективе. Поддержание благоприятного психологического климата	6
11.	Участие в общественных мероприятиях муниципального уровня (в проведении праздников, смотрах - конкурсах)	2
12.	Участие в мероприятиях: спартакиадах, конкурсах профессионального мастерства различных уровней <i>(показатель берется по наивысшему баллу и не суммируется)</i>	
	- муниципальный уровень	4
	- региональный уровень	8
	- федеральный уровень	10
13.	Обеспечение открытости и достоверной информации об учреждении на официальных сайтах, ресурсах, размещение копий договоров и т.д.	4
14.	Выполнение ответственных поручений руководителя, влияющих на развитие учреждения	8

№ п/п	Критерии, показатели, индикаторы	Количество процентов
Заместитель главного бухгалтера		до 100 %
1.	Своевременная и качественная организация работ по составлению и исполнению планов финансово-хозяйственной деятельности в рамках выделенных средств	4
2.	Качественная организация бухгалтерского и налогового учета	
	- соблюдение сроков и порядка предоставления бухгалтерской (финансовой) и налоговой отчетности	4
	- соблюдение законности расчетов по заработной плате, правильное начисление и перечисление налогов и сборов в федеральный, региональный и местный бюджеты, страховых взносов в государственные внебюджетные социальные фонды	4
	- отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности (отсутствие задолженности по заработной плате)	4
	- соблюдение порядка оформления первичных учетных документов	4
3.	Организация внутреннего контроля бухгалтерского учета и отчетности.	10
4.	Качественное и своевременное отражения на счетах бухгалтерского (финансового) учета хозяйственных операций, движения активов, формирования доходов и расходов, выполнения обязательств	4
5	Обеспечение сохранности бухгалтерских документов и сдачи их в установленном порядке в архив	6
6	Оказание методической работникам учреждения по вопросам бухгалтерского учета, контроля, отчетности и анализа хозяйственной деятельности	2
7	Выполнение ответственных поручений руководителя, главного бухгалтера влияющих на развитие учреждения	10
8	Контроль своевременности и достоверности размещения информации на официальных сайтах bus.gov.ru , zakupki.gov.ru	2
9	Проведении экономического анализа финансовой -хозяйственно деятельности предприятия по данным бухгалтерского учета и отчетности в целях выявления внутрихозяйственных резервов, устранения потерь, улучшения финансово-хозяйственной деятельности	8

10	Качественный и своевременный контроль за экономным использованием материальных, трудовых и финансовых ресурсов, отсутствие нарушений по соблюдению правил и норм по использованию и сохранности материальных ценностей	2
11	Отсутствие замечаний надзорных органов по результатам проверок за отчетный период (при отсутствии проверок 0%)	10
12	Отсутствие обоснованных жалоб, фактов конфликтных ситуаций в коллективе. Поддержание благоприятного психологического климата	2
13	Участие в общественных мероприятиях муниципального уровня (в проведении праздников, смотрах - конкурсах)	4
14	Участие в мероприятиях: спартакиадах, конкурсах профессионального мастерства различных уровней (<i>показатель берется по наивысшему баллу и не суммируется</i>)	
	- муниципальный уровень	4
	- региональный уровень	10
	- федеральный уровень	20

Руководители структурных подразделений

Период оценки деятельности: 1 месяц

Особые условия: вновь принятым работникам данная выплата устанавливается сроком на 1 календарный год в размере 15%

№ п/п	Критерии, показатели, индикаторы	Количество процентов
Начальник хозяйственного отдела		до 100 %
1.	Высокое качество работы с несовершеннолетними гражданами, работающими по трудовому договору (14-18 лет), безработными гражданами, обеспечение контроля за результатами их деятельности, учет рабочего времени.	4
2.	Обеспечение высокого уровня четкой организации производственного процесса:	
	- обеспечение ежедневного контроля состояния помещений и оборудования учреждения (санитарно-гигиеническое состояние помещений, исправность освещения, систем отопления, вентиляции, электрооборудования, оборудования, мебели) и немедленное принятие мер по их устранению.	4
	- организация качественного своевременного проведения ремонта помещений, территории учреждения;	4
	- организация качественной своевременной работы по благоустройству, озеленению, уборке территории от снега, наледи и мусора.	4
3.	Высокий уровень (своевременность и качество) ведение документации, предоставления всех видов отчетности.	2
4.	Высокий уровень работы по текущему и перспективному планированию хозяйственной деятельности учреждения (подготовка смет, расчетов, подготовка сведений для учредителя, обеспечение запаса медицинских, дезинфицирующих средств, канцелярских и хозяйственных товаров и т.д.)	2
5.	Высокий уровень обеспечения противопожарного режима в учреждении в соответствии с действующими требованиями нормативных документов.	2
6.	Выполнение ответственных поручений руководителя, влияющих на развитие учреждения	12
7.	Высокий уровень выполнения трудовой функции, отсутствие замечаний администрации, жалоб родителей, соблюдение профессиональной этики, отсутствие конфликтных ситуаций.	4
8.	Высокое качество работы по обеспечению контрольно - пропускного и объектового режимов в учреждении, обеспечение антитеррористической	4

	безопасности.	
9.	Отсутствие замечаний надзорных органов по результатам проверок за отчетный период (при отсутствии проверок 0%).	10
10.	Привлечение к участию в ремонтных работах, работах по благоустройству социальных партнеров	12
11.	Участие в сдаче норм ГТО, спартакиаде, соревнованиях и других городских мероприятиях.	4
12.	Участие в смотрах-конкурсах по обеспечению пожарной безопасности: <i>(показатель берется по наивысшему баллу и не суммируется)</i> - муниципальный уровень - окружной уровень - федеральный уровень	4 16 20
13.	Участие в подготовке договоров, заключение, учет и контроль за исполнением договорных обязательств.	4
14.	Эффективность использования имущества учреждения, организация его учета и его хранения.	4
15.	Высокий уровень комплексной безопасности воспитанников: охрана жизни и здоровья, отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев, чрезвычайных происшествий, безопасное состояние групп, прогулочных участков и игрового оборудования за отчетный месяц	4

№ п/п	Критерии, показатели, индикаторы	Количество процентов
Шеф-повар		до 100 %
1.	Применение инициативы и творческого подхода к процессу составления меню (наличие меню, разработанного на 20 и более дней, включение в меню оригинальных блюд, любимых воспитанниками, замена блюд, которые плохо едят воспитанники) за отчетный месяц	4
2.	Высокий уровень составления ежедневного меню-раскладки: отсутствие ошибок, приводящих к нарушению технологии приготовления и выходу блюд за отчетный месяц	10
3.	Высокий уровень (100%) соблюдения санитарно-эпидемиологических требований и нормативов при организации технологического процесса на пищеблоке за отчетный месяц.	10
4.	Отсутствие замечаний со стороны медицинских работников, руководителя структурного подразделения, заведующего учреждением за отчетный месяц.	6
5.	Обеспечение высокого уровня и четкой организации производственного процесса: расстановка поваров и других работников в период отпусков, временного отсутствия работников. Совершенствование производственного процесса за отчетный месяц.	2
6.	Участие работников пищеблока в решении задач по сохранению и укреплению здоровья воспитанников (участие в мероприятиях с воспитанниками, родителями по вопросам организации питания). Участие в опросах, наблюдениях за организацией питания в группах и подготовка предложений по их итогам с предоставлением документов, ведение раздела «Организация питания» на официальном сайте учреждения за отчетный месяц	8
7.	Выполнение ответственных поручений руководителя, влияющих на развитие учреждения за отчетный месяц	10
8.	Высокий уровень осуществления мелких ремонтных работ в помещении пищеблока за отчетный месяц	4
9.	Проявление инициативы в составе творческой группы по благоустройству территории (изготовление фигур, украшение различными материалами по согласованию с руководителем) за отчетный месяц	2

10.	Высокий уровень работы по замене продуктов питания воспитанникам по медицинским назначениям (при наличии документов) за отчетный месяц	10
11.	Создание видеопрезентации, видеоролика для родителей по приготовлению блюд в целях формирования навыков здорового питания за отчетный месяц	8
12.	Инициатива и проведение мероприятий с воспитанниками, их родителями по формированию навыков здорового питания (конкурсы, смотры, фестивали и т.д.) за отчетный месяц	8
13.	Осуществление контрольной деятельности работы работников в пределах компетенции (плановой, внеплановой), отсутствие потерь рабочего времени работников (при наличии подтверждающих документов) за отчетный месяц	8
14.	Ведение меню-требования в электронном виде за отчетный месяц	8
15.	Представление интересов учреждения на фестивалях, конкурсах, спартакиадах и других городских мероприятиях за отчетный месяц	2

Педагогический состав

Период оценки деятельности: 1 месяц

Особые условия: вновь принятым работникам данная выплата устанавливается сроком на 1 календарный год в размере 15%

№ п/п	Критерии, показатели, индикаторы	Количество процентов
Старший воспитатель		100 %
1.	Доля педагогов, аттестованных на квалификационную категорию (не менее 70%)	14
2.	Участие в конкурсах, фестивалях, смотрах на муниципальном, региональном, федеральном уровне по направлению ДОиМП (при наличии подтверждающих документов) за отчетный месяц <i>(показатель берется по наивысшему баллу и не суммируется)</i> Муниципальный уровень Региональный уровень Федеральный уровень	2 4 8
3.	Наличие положительных материалов о деятельности учреждения на телевидении, газете, в профессиональных печатных изданиях при предоставлении опубликованного материала за отчетный месяц	4
4.	Высокий уровень (своевременность и качество) подготовки программно-планирующей, диагностической, аналитической, отчетной и другой информации в отчетном периоде.	2
5.	Отсутствие жалоб родителей воспитанников, замечаний администрации учреждения, высокие показатели удовлетворенности качеством образовательного процесса за отчетный месяц	2
6.	Высокое качество развития дополнительного образования детей в учреждении (предоставление платных услуг - не менее 7 услуг/ охват детей платными услугами в учреждении- не менее 70% детей от списочного состава учреждения)	6
7.	Высокое качество организации мероприятий (проектов, развлечений, акций, тренингов, практикумов, конкурсов) с составлением рейтинга педагогов при наличии опубликования информации на сайте учреждения за отчетный период	2
8.	Разработка дополнительных образовательных программ учреждения,	10

	программу развития за отчетный период	
9.	Высокая результативность участия воспитанников в конкурсах, фестивалях с составлением рейтинга воспитанников за отчетный период	2
10.	Организация взаимодействия в рамках социального партнерства по реализации совместных проектов с образовательными организациями, учреждениями культуры и спорта (при наличии подтверждающих документов)	2
11.	Высокое качество организации и проведения общесадовых родительских собраний за отчетный период	10
12.	Участие в сдачи норм ГТО, спартакиадах, соревнованиях и других городских массовых мероприятиях за отчетный месяц	2
13.	Высокое качество организации работы с воспитателями и родителями по благоустройству помещений и территории учреждения за отчетный период	4
14.	Высокое качество организации и контроля работы консультативного пункта (при наличии подтверждающих документов) за отчетный период	2
15.	Эффективность организации и использования предметно-развивающей среды в соответствии со шкалами ECERS(при наличии справок)	8
16.	Выполнение ответственных поручений руководителя, влияющих на развитие учреждения	10
17.	Высокий уровень посещаемости детей (выполнения плана по детодням от 70% и выше) за отчетный месяц	4
18.	Отсутствие задолженности по родительской плате, дополнительные услуги за отчетный месяц	4
19.	Высокий уровень комплексной безопасности воспитанников: охрана жизни и здоровья, отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев, чрезвычайных происшествий, безопасное состояние групп, прогулочных участков и игрового оборудования за отчетный месяц	4

№ п/п	Критерии, показатели, индикаторы	Количество процентов до 100 %
Воспитатель		
1.	Высокий уровень посещаемости детей (выполнения плана по детодням от 70% и выше) за отчетный месяц	4
2.	Отсутствие задолженности по родительской плате, дополнительные услуги за отчетный месяц	4
3.	Отсутствие жалоб родителей воспитанников, замечаний администрации учреждения, высокие показатели удовлетворенности качеством образовательного процесса, присмотра и ухода за отчетный месяц	2
4.	Взаимозаменяемость педагогов в различных режимах работы не менее 5 рабочих дней, высокое качество выполнения должностных обязанностей за закрепленной группой и соблюдение профессиональной этики за отчетный месяц	2
5.	Высокий уровень (своевременность и качество) подготовки программно-планирующей, диагностической, аналитической, отчетной и другой информации за отчетный месяц	2
6.	Высокое качество организации и проведения педагогом мероприятий (проектов, развлечений, акций, тренингов, практикумов) с участием родителей воспитанников и (или) специалистов учреждения в нетрадиционной форме за отчетный месяц при наличии опубликования на сайте учреждения	2
7.	Высокое качество организации дополнительного образования детей в учреждении (охват детей дополнительными услугами в группе- не менее 70% детей от списочного состава) за отчетный месяц	10

8.	Высокая результативность участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.д. (победители, призеры) для групп воспитанников среднего, старшего дошкольного возраста)/ Обеспечение успешной адаптации вновь принятых воспитанников (для групп воспитанников раннего и младшего дошкольного возраста по результатам экспресс беседы администрации учреждения с родителями) за отчетный месяц	2
9.	Участие в конкурсах, фестивалях, смотрах на муниципальном, региональном, федеральном уровне по направлению ДОиМП (при наличии подтверждающих документов) за отчетный месяц <i>(показатель берется по наивысшему баллу и не суммируется)</i> Муниципальный уровень Региональный уровень Федеральный уровень	2 4 8
10.	Наличие положительных материалов о деятельности учреждения на телевидении, газете, в профессиональных печатных изданиях при предоставлении опубликованного материала за отчетный месяц	4
11.	Высокое качество организации утренников (исполнение ролей персонажей, ведущего, оформление и подготовка помещений и атрибутов) за отчетный месяц	4
12.	Участие в сдачи норм ГТО, спартакиадах, соревнованиях и других городских массовых мероприятиях за отчетный месяц	2
13.	Высокое качество работы по развитию индивидуальной профессиональной деятельности педагога (наличие обобщенного опыта работы, оценки ее качества и результативности экспертами окружного уровня)	10
14.	Проведение открытых мероприятий с применением инновационных и ИКТ технологий на уровне учреждения (2%), города (4%) с приглашением администрации учреждения за отчетный месяц (учитывается по наивысшему показателю).	4
15.	Высокое качество реализации проектов программы развития по приказу учреждения за отчетный месяц	6
16.	Качественная организация работы с детьми, имеющими трудности в развитии, по заключению ППк и одаренными детьми (при наличии подтверждающих документов) за отчетный месяц для групп общеразвивающей направленности	4
17.	Высокое качество организации работы в рамках социального партнерства по реализации совместных проектов с образовательными организациями, учреждениями культуры и спорта (при наличии подтверждающих документов) за отчетный месяц	2
18.	Активное участие в разработке программы развития учреждения за отчетный месяц	6
19.	Выполнение ответственных поручений руководителя, влияющих на развитие учреждения за отчетный месяц	10
20.	Высокий уровень комплексной безопасности воспитанников: охрана жизни и здоровья, отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев, чрезвычайных происшествий, безопасное состояние групп, прогулочных участков и игрового оборудования за отчетный месяц	4
21.	Обеспечение выполнения показателей качества образования в соответствии со шкалами ECERS (при наличии подтверждающих документов)	6

№ п/п	Критерии, показатели, индикаторы	Количество процентов
Музыкальный руководитель		до 100 %
1.	Отсутствие жалоб родителей воспитанников, замечаний администрации учреждения, высокие показатели удовлетворенности качеством образовательного процесса за отчетный месяц	2

2.	Высокий уровень (своевременность и качество) подготовки программно-планирующей, диагностической, аналитической, отчетной и другой информации за отчетный месяц	2
3.	Высокое качество организации и проведения педагогом мероприятий (проектов, развлечений, акций, тренингов, практикумов) с участием родителей, воспитанников учреждения в нетрадиционной форме за отчетный месяц при наличии опубликования на сайте учреждения	2
4.	Высокое качество организации дополнительного образования детей в учреждении (охват детей дополнительными услугами в учреждении- не менее 25 детей) за отчетный месяц	10
5.	Высокое качество работы по развитию индивидуальной профессиональной деятельности педагога (наличие обобщенного опыта работы, оценки ее качества и результативности экспертами округа)	10
6.	Высокое качество реализации проектов программы развития по приказу учреждения за отчетный месяц	6
7.	Высокая результативность участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.д. (наличие грамот, дипломов) за отчетный месяц	2
8.	Участие в конкурсах, фестивалях, смотрах на муниципальном, региональном, федеральном уровне по направлению ДООиМП (при наличии подтверждающих документов) за отчетный месяц <i>(показатель берется по наивысшему баллу и не суммируется)</i> Муниципальный уровень Региональный уровень Федеральный уровень	2 4 8
9.	Наличие положительных материалов о деятельности учреждения на телевидении, газете, в профессиональных печатных изданиях при предоставлении опубликованного материала за отчетный месяц	4
10.	Высокое качество организации утренников (исполнение ролей персонажей, ведущего, оформление и подготовка помещений и атрибутов) за отчетный месяц	4
11.	Участие в сдачи норм ГТО, спартакиадах, соревнованиях и других городских массовых мероприятиях за отчетный месяц	2
12.	Выполнение ответственных поручений руководителя, влияющих на развитие учреждения за отчетный месяц	8
13.	Проведение открытых мероприятий с применением инновационных и ИКТ технологий на уровне учреждения (2%), города (4%) с приглашением администрации учреждения за отчетный месяц (учитывается по наивысшему показателю).	4
14.	Качественная организация работы с детьми, имеющими трудности в развитии, по заключению ППк и одаренными детьми (при наличии подтверждающих документов) за отчетный месяц для групп общеразвивающей направленности	4
15.	Высокое качество организации работы в рамках социального партнерства по реализации совместных проектов с образовательными организациями, учреждениями культуры и спорта (при наличии подтверждающих документов) за отчетный месяц	2
16.	Активное участие в разработке программы развития учреждения за отчетный месяц	6
17.	Участие в экспериментальной и инновационной работе на муниципальном, региональном и федеральном уровне за отчетный период <i>(показатель берется по наивысшему баллу и не суммируется)</i> Муниципальный уровень Региональный уровень Федеральный уровень	2 6 10
18.	Обеспечение выполнения показателей качества образования в соответствии со шкалами ECERS (при наличии подтверждающих документов)	6
19.	Качественное выполнение общественных работ в рамках подготовки	8

	поздравительных номеров коллективу учреждения, сторонним организациям за отчетный месяц	
--	---	--

№ п/п	Критерии, показатели, индикаторы	Количество процентов
Инструктор по физической культуре		До 100 %
1.	Отсутствие жалоб родителей воспитанников, замечаний администрации учреждения, высокие показатели удовлетворенности качеством образовательного процесса за отчетный месяц	2
2.	Высокий уровень (своевременность и качество) подготовки программно-планирующей, диагностической, аналитической, отчетной и другой информации за отчетный месяц	2
3.	Высокое качество организации и проведения педагогом мероприятий (проектов, развлечений, акций, тренингов, практикумов) с участием родителей воспитанников и (или) специалистов учреждения в нетрадиционной форме за отчетный месяц при наличии опубликования на сайте учреждения	2
4.	Высокое качество организации дополнительного образования детей в учреждении (охват детей дополнительными услугами в учреждении- не менее 25 детей) за отчетный месяц	10
5.	Высокое качество работы по развитию индивидуальной профессиональной деятельности педагога (наличие обобщенного опыта работы, оценки ее качества и результативности экспертами окружного уровня)	10
6.	Высокое качество реализации проектов программы развития по приказу учреждения за отчетный месяц)	6
7.	Высокая результативность участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.д. (наличие грамот, дипломов) за отчетный месяц	2
8.	Участие в конкурсах, фестивалях, смотрах на муниципальном, региональном, федеральном уровне по направлению ДОиМП (при наличии подтверждающих документов) за отчетный месяц <i>(показатель берется по наивысшему баллу и не суммируется)</i> Муниципальный уровень Региональный уровень Федеральный уровень	2 4 8
9.	Наличие положительных материалов о деятельности учреждения на телевидении, газете, в профессиональных печатных изданиях при предоставлении опубликованного материала за отчетный месяц	4
10.	Высокое качество организации развлечений и участие в утренниках (исполнение ролей персонажей, ведущего, оформление и подготовка помещений и атрибутов) за отчетный месяц	4
11.	Участие в сдачи норм ГТО, спартакиадах, соревнованиях и других городских массовых мероприятиях за отчетный месяц	2
12.	Выполнение ответственных поручений руководителя, влияющих на развитие учреждения за отчетный месяц	8
13.	Проведение открытых мероприятий с применением инновационных и ИКТ технологий на уровне учреждения (2%), города (4%) с приглашением администрации учреждения за отчетный месяц (учитывается по наивысшему показателю).	4
14.	Качественная организация работы с детьми, имеющими трудности в развитии, по заключению ППк и одаренными детьми (при наличии подтверждающих документов) за отчетный месяц для групп	4

	общеразвивающей направленности	
15.	Высокое качество организации работы в рамках социального партнерства по реализации совместных проектов с образовательными организациями, учреждениями культуры и спорта (при наличии подтверждающих документов) за отчетный месяц	2
16.	Активное участие в разработке программы развития учреждения за отчетный месяц	6
17.	Участие в экспериментальной и инновационной работе на муниципальном, региональном и федеральном уровне за отчетный период (<i>показатель берется по наивысшему баллу и не суммируется</i>) Муниципальный уровень Региональный уровень Федеральный уровень	2 6 10
18.	Обеспечение выполнения показателей качества образования в соответствии со шкалами ECERS (при наличии подтверждающих документов)	6
19.	Качественное выполнение общественных работ в рамках подготовки поздравительных номеров коллективу, сторонним организациям за отчетный месяц	8

№ п/п	Критерии, показатели, индикаторы	Количество процентов до 100 %
Учитель-логопед		
1.	Отсутствие жалоб родителей воспитанников, замечаний администрации учреждения, высокие показатели удовлетворенности качеством образовательного процесса за отчетный месяц	2
2.	Высокий уровень (своевременность и качество) подготовки программно-планирующей, диагностической, аналитической, отчетной и другой информации за отчетный месяц	2
3.	Высокое качество организации и проведения педагогом мероприятий (проектов, развлечений, акций, тренингов, практикумов) с участием родителей, воспитанников учреждения в нетрадиционной форме за отчетный месяц при наличии опубликования на сайте учреждения	2
4.	Высокое качество развития дополнительного образования детей в учреждении (предоставление платных услуг - не менее 1 услуги/ охват детей платными услугами в учреждении- не менее 25 детей)	10
5.	Высокое качество работы по развитию индивидуальной профессиональной деятельности педагога (наличие обобщенного опыта работы, оценки ее качества и результативности экспертами округа)	10
6.	Высокое качество реализации проектов программы развития по приказу учреждения за отчетный месяц	6
7.	Высокая результативность участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.д. (наличие грамот, дипломов) за отчетный месяц	2
8.	Участие в конкурсах, фестивалях, смотрах на муниципальном, региональном, федеральном уровне по направлению ДОиМП (при наличии подтверждающих документов) за отчетный месяц (<i>показатель берется по наивысшему баллу и не суммируется</i>) Муниципальный уровень Региональный уровень Федеральный уровень	2 4 8
9.	Наличие положительных материалов о деятельности учреждения на телевидении, газете, в профессиональных печатных изданиях при предоставлении опубликованного материала за отчетный месяц	4
10.	Высокое качество участия в утренниках, праздниках, развлечениях	4

	(исполнение ролей персонажей, ведущего) за отчетный месяц	
11.	Участие в сдаче норм ГТО, спартакиадах, соревнованиях и других городских массовых мероприятиях за отчетный месяц	2
12.	Выполнение ответственных поручений руководителя, влияющих на развитие учреждения за отчетный месяц	10
13.	Проведение открытых мероприятий с применением инновационных и ИКТ технологий на уровне учреждения (2%), города (4%) с приглашением администрации учреждения за отчетный месяц (учитывается по наивысшему показателю).	4
14.	Обеспечение выполнения показателей качества образования в соответствии со шкалами ECERS (при наличии подтверждающих документов)	6
15.	Качественная организация работы с детьми, имеющими трудности в развитии, по заключению ППк и одаренными детьми (при наличии подтверждающих документов) за отчетный месяц для групп общеразвивающей направленности	4
16.	Активное участие в разработке программы развития учреждения	8
17.	Участие в экспериментальной и инновационной работе на муниципальном, региональном и федеральном уровне за отчетный период (<i>показатель берется по наивысшему баллу и не суммируется</i>) Муниципальный уровень Региональный уровень Федеральный уровень	2 6 10
18.	Организация взаимодействия с воспитателями и родителями по раннему выявлению, оказанию помощи детям с нарушениями речи (при наличии подтверждающих документов)	6

№ п/п	Критерии, показатели, индикаторы	Количество процентов
Педагог-психолог		До 100 %
1.	Отсутствие жалоб родителей воспитанников, замечаний администрации учреждения, высокие показатели удовлетворенности качеством образовательного процесса за отчетный месяц	2
2.	Высокий уровень (своевременность и качество) подготовки программно-планирующей, диагностической, аналитической, отчетной и другой информации за отчетный месяц	2
3.	Высокое качество организации и проведения педагогом мероприятий (проектов, тренингов, практикумов) с участием родителей, воспитанников учреждения в нетрадиционной форме за отчетный месяц при наличии опубликования на сайте учреждения	2
4.	Высокое качество организации дополнительного образования детей в учреждении (охват детей дополнительными услугами в учреждении - не менее 25 детей) за отчетный месяц	10
5.	Высокое качество работы по развитию индивидуальной профессиональной деятельности педагога (наличие обобщенного опыта работы, оценки ее качества и результативности экспертами окружного уровня)	10
6.	Высокая результативность участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.д. (наличие грамот, дипломов) за отчетный месяц	2
7.	Наличие положительных материалов о деятельности учреждения на телевидении, газете, в профессиональных печатных изданиях при предоставлении опубликованного материала за отчетный месяц	4
8.	Высокое качество участия в утренниках, праздниках, развлечениях (исполнение ролей персонажей, ведущего) за отчетный месяц	2

9.	Участие в сдаче норм ГТО, спартакиадах, соревнованиях и других городских массовых мероприятиях за отчетный месяц	2
10.	Выполнение ответственных поручений руководителя, влияющих на развитие учреждения за отчетный месяц	10
11.	Проведение открытых мероприятий с применением инновационных и ИКТ технологий на уровне учреждения (2%), города (4%) с приглашением администрации учреждения за отчетный месяц <i>(учитывается по наивысшему показателю).</i>	4
12.	Качественная организация работы с детьми, имеющими трудности в развитии, по заключению ППк и одаренными детьми (при наличии подтверждающих документов) за отчетный месяц для групп общеразвивающей направленности	4
13.	Сопровождение детей и их семей (не менее 2 семей) находящихся в СОП и ТЖС за отчетный период	10
14.	Участие в экспериментальной и инновационной работе на муниципальном, региональном и федеральном уровне за отчетный период <i>(показатель берется по наивысшему баллу и не суммируется)</i> Муниципальный уровень Региональный уровень Федеральный уровень	2 6 10
15.	Обеспечение выполнения показателей качества образования в соответствии со шкалами ECERS (при наличии подтверждающих документов)	6
16.	Участие в конкурсах, фестивалях, смотрах на муниципальном, региональном, федеральном уровне по направлению ДООиМП (при наличии подтверждающих документов) за отчетный месяц <i>(показатель берется по наивысшему баллу и не суммируется)</i> Муниципальный уровень Региональный уровень Федеральный уровень	2 4 8
17.	Высокое качество организации и проведения консультативной работы с родителями воспитанников, педагогами по оказанию ранней помощи детям за отчетный месяц (при наличии подтверждающих документов)	4
18.	Организация взаимодействия с воспитателями и родителями по раннему выявлению, оказанию помощи детям с нарушениями психических процессов (при наличии подтверждающих документов)	8

**Критерии и показатели оценки качества и эффективности
деятельности работников учреждения
за особые достижения при выполнении услуг (работ) по факту получения результата**

1.	Высокие результаты участия воспитанников (победитель, призеры) в конкурсах, фестивалях и других мероприятиях по направлению ДОиМП г. Лангепаса (городской, окружной, федеральный уровень) для педагогических работников)
2.	Высокие результаты участия работника (победитель, призеры) в конкурсах профессионального мастерства (очное, заочное участие)
3.	Выполнение важных работ, направленных на благоустройство территории и помещений учреждения (выполнение ремонтных работ по замене плитки, ремонту помещений, ремонту наружных частей здания, вырубке деревьев, корчеванию пней, укладке дерна, сборке и установке малых архитектурных форм, выполнение работ по изготовлению декоративного оформления территории и помещений детского сада)
4.	Выполнение важных работ, влияющих на развитие учреждения, формирование положительного имиджа детского сада в образовательной среде города, округа: разработка проекта, программы, получившей грантовую поддержку для развития детского сада. Разработка проекта, программы, ставшей победителем конкурсного отбора разработка сценария, организация, проведение и участие в проведении мероприятий с участием других образовательных учреждений, средств массовой информации – праздников, юбилеев, фестивалей и других мероприятий разработка и реализация педагогического проекта, программы, имеющих значение для получения образовательного результата подготовка коллег к конкурсам профессионального мастерства
5.	Высокие показатели удовлетворенности родителей образовательным процессом по итогам проведенного анкетирования (для педагогических работников)
6.	Разработка дизайн-проекта и осуществление работ по оформлению помещений и территории учреждения для проведения мероприятий.
7.	Высокие результаты прохождения контроля по результатам проверки надзорных и контрольных и других органов (отсутствие предписаний, нарушений, замечаний)
8.	Высокие показатели результатов лабораторно-инструментального контроля.
9.	Высокое качество взаимодействия с внебюджетными фондами: отсутствие пеней и штрафов в ИФНС России, ФСС РФ, оперативное взаимодействие с ФСС РФ по возмещению средств по листкам нетрудоспособности сотрудников, подготовка документов для камеральных проверок.
10.	Высокие показатели эффективности использования энергоресурсов в учреждении
11.	Высокое качество анализа коммерческих предложений контрагентов и выявление минимальной стоимости товара в целях эффективного расходования денежных средств. Обеспечение развития материально-технической базы учреждения за счет экономии.
12.	Высокое качество и оперативность взаимодействия с учредителем по движению имущества учреждения.
13.	Высокое качество подготовки локальных актов учреждения по комплексной безопасности, гражданской обороне, охране труда, защите информации, ведению бухгалтерского учета, образовательной деятельности, противодействию коррупции, разработке программы развития учреждения, разработке меню питания воспитанников.

14.	Высокие результаты выполнения муниципального задания в соответствии с установленными показателями.
15.	Высокие показатели участия работников учреждения (победитель, призеры) в спортивных мероприятиях города (спартакиада трудящихся, сдача норм ГТО и другие мероприятия)
16.	Осуществление работ по выращиванию цветочной рассады, высадки ее в грунт, разбивка клумб, уход за цветниками
17.	Выполнение ответственных поручений в рамках учреждения, городских и окружных мероприятий.
18.	Качественная и своевременная подготовка документов для проверки контролирующими и надзорными органами (окружной и муниципальный уровень)
19.	Высокое качество работы, соблюдение требований санитарных правил в условиях работы дежурных групп в период распространения новых инфекционных заболеваний

Образец формы расчетного листа

Учреждение:									
ФИО							Категория персонала		
К выплате:							должность		
Табельный номер									
Общий облагаемый доход:									
Применено вычетов по НДФЛ:				на себя			на детей		
Вид	Период	Отработано Дни Часы	Оплачено Дни Часы	Сум ма	Вид	Период	имущество нных	Сумма	
1. Начислено					2. Удержано				
Базовая единица					НДФЛ исчисленный				
Оклад по часам (по тарифному разряду)					Удержание в НПФ суммой				
Оклад по дням (по тарифному разряду)					Удержание в НПФ суммой округ				
Оклад по дням					Удержание в НПФ процентом				
Коэффициент образования					Профвзносы				
Коэффициент специфики работы ДОУ									
Коэф. Уровня управления									
Коэф. Масштаба управления									
Надбавка за литературу									
Коэффициент квалификации									
Коэффициент специфики работы РППС									
Коэффициент за осуществление педагогического процесса									
Коэффициент специфики работы (ранний возраст)									
Коэффициент специфики работы (логопункт)									
Надбавка за интенсивность									
Надбавка за качество работы									
Стимулирующая надбавка									
Выплаты по итогам работы									
Доплата за совмещение (суммой)									
Персональная выплата руководителю									
Единовременное вознаграждение									
Единовременная выплата к отпуску									
Премия разовая									
Ежемесячная доплата молодому специалисту									
Доплата за вредность									
Оплата праздничных и выходных дней									
Доплата за работу в праздники и выходные									
Доплата за исполнение обязанностей (процентом)									
Доплата за ночные часы									
Дни доноров									
Доплата до прожиточного минимума/МРОТ									
Почетная грамота									
Государственная награда									
Платные услуги									
Оплата больничных листов									
Отпуск по беременности и родам									
Оплата больничных листов за счет работодателя									
Оплата по среднему заработку									
Отпуск учебный									
Оплата отпуска по календарным дням									
Отпуск по уходу за ребенком без оплаты									
Отпуск без оплаты согласно ТК РФ									
Пособие по уходу за ребенком до 1,5 лет									
Компенсация отпуска при увольнении в календарных днях									
Компенсация отпуска по календарным дням									
Пособие за счет ФСС при рождении ребенка									
Пособие за счет ФСС при постановке на учет в ранние сроки беременности									
Районный коэффициент									
Северная надбавка									
Всего начислено					Всего удержано				
3. Доходы в натуральной форме					Перечислено в банк (аванс)				
Льготный проезд для страх. взносов					Перечислено в банк (под расчет)				
Льготный проезд для НДФЛ					Через кассу (погашено задолженности)				
Всего натуральных доходов					Всего выплат				
Долг за учреждением на начало месяца					Долг за учреждением на конец месяца				

**План
мероприятий по охране труда и технике безопасности**

№	Мероприятия	сроки	Ответственные
1.	Издание приказов: – о назначении ответственных лиц за организацию безопасной работы – о назначении ответственных лиц за служебные помещения – о назначении ответственного лица по ОТ – о создании комиссии по расследованию несчастных случаев	III квартал 2020, далее по необходимости	Заведующий, заместитель заведующего, специалист по охране труда
2.	Обучение работников безопасным методам работы, правилам ОТ	по необходимости	Ответственные по ОТ
3.	Общий технический осмотр здания, территории, кровли, ограждений	Один раз в квартал	Комиссия по ОТ
4.	Проверка выполнения соглашения по ОТ между администрацией и профсоюзным комитетом	Август, декабрь	Комиссия по ОТ, профсоюзный комитет
5.	Регулярная проверка рабочих мест с целью контроля за соблюдением работниками правил техники безопасности норм ОТ	Один раз в месяц	Комиссия по ОТ, ответственные по ОТ
6.	Приобретение и выдача СИЗ	По необходимости	Заместитель заведующего, специалист по охране труда
7.	Содержание территории, здания, помещений в порядке. Соблюдение норм ОТ. Своевременное устранение причин несущих угрозу жизни и здоровья работников и воспитанников	Постоянно	Заведующий заместитель заведующего, нач. хоз. отдела Комиссия по ОТ, ответственные по ОТ
8.	Проведение специальной оценки условий труда работников учреждения	По мере необходимости	

**Перечень профессий и должностей работников, которым устанавливается
дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день**

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях
1	Заведующий	6
2	Заместитель заведующего по ВМР	5
3	Заместитель заведующего по АХЧ	5
4	Главный бухгалтер	5
5	Начальник хозяйственного отдела	3
6	Кладовщик	3

Основание: статья 119 ТК РФ «Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем»

**Перечень профессий и должностей работников, которым устанавливается
дополнительный отпуск за вредные условия труда**

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска в календарных днях	Примечание
1	Шеф-повар	7	Для работников, осуществляющих свою деятельность в здании по адресу: Солнечная 14 Б
2	Повар	7	Для работников, осуществляющих свою деятельность в здании по адресу: Солнечная 14 Б
3	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	7	Для работников, осуществляющих свою деятельность в здании по адресу: Солнечная 16 Б

Основание:

- статья 117 ТК РФ «Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда»
- результаты специальной оценки условий труда работников учреждений: ЛГ МАДОУ ДСОВ №3 «Светлячок», ЛГ МАДОУ ДСОВ №5 «Дюймовочка», ЛГ МАДОУ ДСКВ №8 «Рябинка»

Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и размеры компенсационных выплат

№ п/п	Наименование должности	Размер доплат от тарифной ставки (оклада)	Примечание	
1.	Шеф-повар	4 %	Тяжесть трудового процесса. Микроклимат	
2.	Повар	4 %	Тяжесть трудового процесса. Микроклимат	
3.	Кухонный рабочий	4 %	Тяжесть трудового процесса.	
4.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	4 %	Тяжесть трудового процесса.	
5.	Дворник	4 %	Тяжесть трудового процесса.	Для работников, осуществляющих свою деятельность в здании по адресу: Солнечная 14Б, Солнечная 16Б
6.	Кладовщик	4 %	Тяжесть трудового процесса.	Для работников, осуществляющих свою деятельность в здании по адресу: Солнечная 14Б, Солнечная 16Б
7.	Кастелянша	4 %	Тяжесть трудового процесса.	Для работников, осуществляющих свою деятельность в здании по адресу: Солнечная 28А
8.	Плотник	4 %	Тяжесть трудового процесса.	Для работников, осуществляющих свою деятельность в здании по адресу: Солнечная 28А

Основание:

- статья 147 ТК РФ «Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда»
- результаты специальной оценки условий труда работников учреждений: ЛГ МАДОУ ДСОВ №3 «Светлячок», ЛГ МАДОУ ДСОВ №5 «Дюймовочка», ЛГ МАДОУ ДСКВ №8 «Рябинка»

**Перечень профессий, имеющих право на получение
смывающих и обезвреживающих средств**

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Наименование работ и производственных факторов	Средства для рук гидрофобного и (или) регенерирующего действия (норма выдачи на одного работника в месяц на 1 ставку)
1.	Помощник воспитателя	Работы с дезинфицирующими средствами Работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки)	100 мл
2.	Уборщик производственных помещений		100 мл
3.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды		100 мл
4.	Кухонный рабочий		100 мл
5.	Дворник		Негативное влияние окружающей среды

Основание:

- приказ 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"
- результаты специальной оценки условий труда работников учреждений: ЛГ МАДОУ ДСОВ №3 «Светлячок», ЛГ МАДОУ ДСОВ №5 «Дюймовочка», ЛГ МАДОУ ДСКВ №8 «Рябинка»

**Перечень должностей работников, подлежащих прохождению
предварительного и периодического медицинских осмотров**

№ п/п	Профессия	Индекс по приказу № 302 н				Примечание
		(прил.1)	Периодичность осмотра	(прил.2)	Периодичность осмотра	
1.	Заведующий	-	-	20.	1 раз в год	3*
2.	Заместитель заведующего (по воспитательной и методической работе)	3.2.2.4.	1 раз в 2 года	20.	1 раз в год	3*,5**,8***
3.	Главный бухгалтер	3.2.2.4.	1 раз в 2 года	20.	1 раз в год	3*,5**,8**
4.	Начальник хозяйственного отдела	-	-	20.	1 раз в год	3*
		3.2.2.4.	1 раз в 2 года	20.	1 раз в год	5**,8***,
5.	Шеф-повар	4.1; 3.9; 3.10.	1 раз в год 1 раз в 2 года	15.	1 раз в год	3*
		3.9.	1 раз в 2 года	15, 20.	1 раз в год	8***
		4.1; 3.10.	1 раз в год 1 раз в 2 года	15.	1 раз в год	5**
Специалисты						
6.	Бухгалтер	3.2.2.4.	1 раз в 2 года	20.	1 раз в год	3*,5**
7.	Экономист	3.2.2.4.	1 раз в 2 года	20.	1 раз в год	3*,5**
8.	Инспектор по кадрам, специалист по кадрам	3.2.2.4.	1 раз в 2 года	20.	1 раз в год	3*
9.	Специалист по охране труда	-	-	20.	1 раз в год	3*,5**,8***
III						
10.	Музыкальный руководитель	-	-	20.	1 раз в год	3*,5**,8***
11.	Инструктор по физической культуре	-	-	20.	1 раз в год	3*,5**,8***
12.	Педагог-психолог	-	-	20.	1 раз в год	3*,8***
		3.2.2.4.	1 раз в 2 года	20.	1 раз в год	5**
13.	Учитель - логопед	-	-	20.	1 раз в год	3*,8***
		3.2.2.4.	1 раз в 2 года	20.	1 раз в год	5**
14.	Старший воспитатель	-	-	20.	1 раз в год	3*,8***
		3.2.2.4.	1 раз в 2 года	20.	1 раз в год	5**
15.	Воспитатель	-	-	20.	1 раз в год	3*,5**,8***
Служащие УВП						
16.	Делопроизводитель	3.2.2.4.	1 раз в 2 года	20	1 раз в год	3*,5**
17.	Помощник воспитателя	-	-	20.	1 раз в год	3*
		1.2.8.1.	1 раз в 2 года	20	1 раз в год	5**
		1.3.3	1 раз в 2 года	20	1 раз в год	8***
Рабочие						
18.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	4.1	1 раз в год	20.	1 раз в год	3*
		4.1	1 раз в год	20.	1 раз в год	5**
		1.2.8.1.	1 раз в 2 года			
		4.1 1.3.3.	1 раз в год 1 раз в 2 года	20	1 раз в год	8***
19.	Уборщик производственных помещений	-	-	20.	1 раз в год	3*
		1.3.3	1 раз в 2 года	20	1 раз в год	8***
		1.2.8.1	1 раз в 2 года	20	1 раз в год	5**

№ п/п	Профессия	Индекс по приказу № 302 н				Примечание
		(прил.1)	Периодичность осмотра	(прил.2)	Периодичность осмотра	
20.	Кастелянша	-	-	20.	1 раз в год	3*,5**
		3.12	1 раз в 2 года	20.	1 раз в год	8***
21.	Швея	-	-	20.	1 раз в год	3*
22.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	-	-	20.	1 раз в год	3*
		1.2.8.1	1 раз в 2 года	20.	1 раз в год	5**
23.	Сторож	-	-	20.	1 раз в год	3*,5**
		3.2.2.4.	1 раз в 2 года	20.	1 раз в год	8***
24.	Плотник	-	-	20.	1 раз в год	3*,5**
		2.7, 3.4.1, 3.4.2, 3.5.	1 раз в 2 года	10, 20.	1 раз в год	8***
25.	Дворник	4.1	1 раз в год	20.	1 раз в год	5**
		-	-	20.	1 раз в год	8***
26.	Повар	4.1; 3.9; 3.10.	1 раз в год 1 раз в 2 года	15.	1 раз в год	3*
		4.1; 3.10.	1 раз в год 1 раз в 2 года	15.	1 раз в год	5**
		3.9.	1 раз в 2 года	15, 20.	1 раз в год	8***
27.	Кухонный рабочий	4.1.	1 раз в год	15.	1 раз в год	3*
		4.1 1.3.3.	1 раз в год 1 раз в 2 года	15,20.	1 раз в год	8***
		4.1 1.2.8.1.	1 раз в год 1 раз в 2 года	15	1 раз в год	5**
28.	Кладовщик	-	-	15.	1 раз в год	3*
		4.1.	1 раз в год	15.	1 раз в год	5**
		-	-	15, 20	1 раз в год	8***

Основание:

- приказ от 12 апреля 2011 г. n 302н «об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах»
- результаты специальной оценки условий труда работников учреждения

Примечание:

3* Для работников, осуществляющих свою деятельность в здании по адресу: Солнечная 14Б
5** Для работников, осуществляющих свою деятельность в здании по адресу: Солнечная 16Б
8*** Для работников, осуществляющих свою деятельность в здании по адресу: Солнечная 28А

Перечень спецодежды и других средств индивидуальной защиты, подлежащих выдаче работникам ЛГ МАДОУ «ДС №3 «Звездочка»

№ п/п	Наименование профессий	Наименование спецодежды/ средств индивидуальной защиты	Количество	Срок носки
1.	Кухонный рабочий (п.60, приказ № 997н)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	1 год
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа	1 год
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар	1 год
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	1 год
2.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (п.135, приказ №997н)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	1 год
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	1 год
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	1 год
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	1 год
		Щиток защитный лицевой или очки защитные	до износа	1 год
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа	1 год
3.	Дворник (п.23, приказ №997н)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	1 год
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	1 год
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	1 год
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	1 год
		Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1	1,5 года
		Валенки с резиновым низом	1	2 года
		Головной убор утепленный	1 шт.	2 года
		Белье нательное утепленное	2 шт.	1 год
		Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами	3 пары	1 год.
		Плащ для защиты от воды или костюм для защиты от воды	1 шт.	2 года

4.	Кладовщик (п.49, №997н) приказ	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	1 год
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	1 год
5.	Грузчик (п.21, №997н) приказ	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	1 год
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	1 год
6.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды (п.115, №997н) приказ	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	1 год
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	дежурный	1 год
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	1 год
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные	1 год
7.	Уборщик производственных помещений (п.170, №997н) приказ	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	1 год
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	1 год
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	1 год
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа	1 год
8.	Повар, шеф-повар (п.122, №997н) приказ	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	1 год
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	1 год
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа	1 год
9.	Кастелянша (п.48, №997н) приказ	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	1 год
10.	Плотник (п.127, №997н) приказ	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	1 год
		Перчатки с полимерным покрытием или перчатки с точечным покрытием	12 пар до износа	1 год
		Очки защитные	до износа	1 год
		Наплечики защитные	дежурные	
11.	Сторож (п.163, №997н) приказ	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	1 год
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	1 год
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	1 год

Основание:

- приказ от 9 декабря 2014 г. № 997н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и 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»
- результаты специальной оценки условий труда работников учреждений: ЛГ МАДОУ ДСОВ №3 «Светлячок», ЛГ МАДОУ ДСОВ №5 «Дюймовочка», ЛГ МАДОУ ДСКВ №8 «Рябинка»

**Положение
по профилактике ВИЧ/СПИДА в ЛГ МАДОУ ДС №3 «Звездочка» и недопущению
дискриминации и стигматизации работников, живущих с ВИЧ-инфекцией**

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее положение по профилактике ВИЧ/СПИДА в ЛГ МАДОУ ДС №3 «Звездочка» и недопущению дискриминации и стигматизации работников, живущих с ВИЧ-инфекцией (далее по тексту – Положение) разработано с целью проведения мероприятий по профилактике ВИЧ-инфекции в ЛГ МАДОУ ДС №3 «Звездочка» (далее по тексту Учреждение), снижения количества новых случаев ВИЧ-инфекции среди работающего населения ХМАО-Югры.
- 1.2. Положение разработано с учетом Федерального закона от 30.03.1995 №38-ФЗ «О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекция)», рекомендаций по проведению мероприятий по профилактике ВИЧ-инфекций в организациях ХМАО-Югры казенного учреждения ХМАО-Югры «Центр профилактики и борьбы со СПИД», иными нормативными и правовыми актами в сфере профилактики ВИЧ-инфекций.
- 1.3. Целью проведения профилактических мероприятий является снижение количества новых случаев ВИЧ-инфекции среди работающего населения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.
- 1.4. Задачи проведения мероприятий по профилактике ВИЧ-инфекции в Учреждении:
 - 1.4.1. признание ВИЧ-инфекции проблемой, требующей проведения активных профилактических мероприятий;
 - 1.4.2. разработка и реализация мероприятий, направленных на ограничение распространения ВИЧ-инфекции среди сотрудников организации и их семей.
- 1.5. С целью предотвращения новых случаев ВИЧ-инфекции среди работников и членов их семей в Учреждении проводится информационно-образовательная кампания, которая включает распространение информации и информационных материалов по ВИЧ-инфекции среди сотрудников, а так же включение информации о ВИЧ-инфекции во вводные и повторные инструктажи по охране труда.

2. Обязанности Работодателя и сотрудников учреждения

- 2.1. Работодатель и сотрудники учреждения признают права работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса. Раскрытие ВИЧ-статуса не должно быть обязательным условием при приеме на работу.
- 2.2. Работодатель и сотрудники учреждения придерживаются принципа не дискриминации, который основан на признании того, что ВИЧ не передается в быту, и люди, живущие с ВИЧ, могут вести активный образ жизни на протяжении многих лет. Предприятие рассматривает ВИЧ/СПИД как любое другое серьезное заболевание, не дискриминирует и не терпит дискриминации в отношении ВИЧ-инфицированных работников или кандидатов.
- 2.3. Работодатель и сотрудники учреждения признают право работника на конфиденциальность его или ее ВИЧ-статуса. Раскрытие ВИЧ-статуса не должно быть обязательным условием при приеме на работу или для повышения в должности.
- 2.4. Работодатель не допускает увольнение с работы, отказ в приеме на работу, отказ в приеме в организацию, а также ограничение иных прав и законных интересов ВИЧ-

- инфицированных на основании наличия у них ВИЧ-инфекции, равно как и ограничение иных прав и законных интересов членов семей ВИЧ-инфицированных.
- 2.5. Работодатель обязуется создать благоприятную безопасную и здоровую рабочую среду для всех работников. Это обязательство основано на том утверждении, что ВИЧ/СПИД не передается при бытовых контактах и при выполнении функциональных обязанностей на рабочем месте.
 - 2.6. Работодатель отвергает тестирование в качестве необходимого условия приема на работу или продвижения по службе. При тестировании следует соблюдать два ключевых принципа: тестирование должно быть добровольным, а результаты конфиденциальными. Тестирование будет широко пропагандироваться, но работников не будут заставлять проходить эту процедуру. Работникам будет предоставляться информация о том, куда можно обратиться для прохождения добровольного консультирования и тестирования. По согласованию с руководством, работникам будет выделяться время для прохождения консультирования и тестирования.
 - 2.7. Работодатель признает особый характер обстоятельств, связанных с ВИЧ-инфекцией. Сотрудникам, которые могут оказаться ВИЧ-инфицированными или больными в стадии СПИДа будет позволено выполнять свои трудовые обязанности до тех пор, пока они будут способны исполнять их в соответствии с предъявляемыми требованиями.
 - 2.8. Работодатель обязуется обеспечить для работников, живущих с ВИЧ/СПИД, разумное изменение в условиях труда, способствующее продолжению занятости работника (предоставление дополнительных перерывов для отдыха, времени для посещения врача, отпуска по болезни, возможность возвращения на работу после вынужденного перерыва, связанного с прохождением курса лечения в соответствии с действующим Российским законодательством).
 - 2.9. Работодатель обязуется создать благоприятные рабочие условия для работников, живущих с ВИЧ/СПИД, с тем, чтобы они как можно дольше были способны выполнять свои рабочие обязанности.
 - 2.10. Работодатель будет оказывать помощь ВИЧ-инфицированным работникам в следующих вопросах: получение соответствующей информации по вопросам доступа к АРВ-терапии в случае необходимости и к соответствующим медицинским услугам по месту жительства, помощь в нахождении организаций, предоставляющих консультативные и другие услуги (например, группы самопомощи, неправительственные организации и др.).

3. Гарантии соблюдения прав и свобод ВИЧ-инфицированных

- 3.1. ВИЧ-инфицированные сотрудники обладают всеми правами и свободами и несут обязанности в соответствии с Конституцией Российской Федерации, законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации.

Права и свободы граждан Российской Федерации могут быть ограничены в связи с наличием у них ВИЧ-инфекции только федеральным законом.

Пронумеровано, прошито
и скреплено печатью на 22

листах

(См. лист 10)
Заведующий
И.И. Лашерова

