КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения

детский сад «Тополек»

Парфеньевского муниципального района Костромской области

на 2021–2024 годы

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в администрации Парфеньевского муниципального района Костромской области

Регистрационный № 11 от «06» октября 2021 г.

Главный специалист по трудовым отношениям администрации Парфеньевского муниципального района _____ **Смирнова Е.И.**
(подпись)

I. Общие положения

1.1.Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лиц их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном казенном дошкольном образовательном учреждении детский сад «Тополек» Парфеньевского муниципального района Костромской области ***(далее – ОУ)***.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:
- Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ) от 30.12.2001 г. №197-ФЗ (с изменениями и дополнениями);
- Закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Законодательные и иные нормативные правовые акты Российской Федерации по охране труда;
- Законодательные и иные нормативные правовые акты по охране труда в Костромской области,
-Устав МКДОУ детский сад «Тополек».

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и *ОУ* по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников *ОУ* и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – заведующего Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Тополек» ***Сироткиной Нины Николаевны*** (далее – работодатель);
- работники образовательной организации в лице их представителя – совета трудового коллектива в лице председателя совета трудового коллектива (далее- СТК) ***Вихаревой Людмилы Витальевны.***

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников *ОУ*, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под подпись с текстом коллективного договора всех работников ОУ в течение *30 календарных* дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования *ОУ*, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем *ОУ*.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) *ОУ* коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности *ОУ* коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.9. При ликвидации *ОУ* коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (*ст. 44 ТК РФ*).

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.12. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.13. Локальные нормативные акты ОУ, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с СТК.

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель принимает по согласованию СТК:

- положение об оплате труда работников; (*Приложение №1*)
- соглашение по охране труда; (*Приложение №2*)
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты; (*Приложение №3*)
- список должностей, получающих доплаты за работу с вредными и опасными условиями труда; (*Приложение №4*)
- список должностей, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда и имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск; (*Приложение №5*)
- список работников МКДОУ детский сад «Тополек», подлежащие периодическим медицинским осмотрам (обследованиям) (*Приложение №6*)
- другие локальные нормативные акты.

1.14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с ***01 октября 2021 года*** и действует по ***30 сентября 2024 года*** включительно.

II. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключить трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под подпись

передать работнику в день заключения.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под подпись с настоящим коллективным договором, уставом *ОУ*, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под подпись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в *статье 57 ТК РФ*.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных *статьей 59 ТК РФ*.

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных *частями 2 и 3 статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.*

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных *частью 3 статьи 72.2. ТК РФ*, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.7. Сообщать СТК не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с *пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ,* при массовых увольнениях работников – также не позднее чем за три месяца.

Массовым является увольнение *20-и и более человек в течение 30 календарных дней.*

2.2.8. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата работников с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Кроме перечисленных *в статье 179 ТК РФ*, при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

– предпенсионного возраста (наступает за 5 лет до достижения пенсионного возраста с учетом переходного периода);
– проработавшие в организации свыше 10 лет;
– родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
– награжденные государственными или ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

2.2.9. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (*4* часа в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.2.10. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное обучение по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (*подп. 2 п. 5 ст. 47 Закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ* «Об образовании в Российской Федерации», ст. 196 и 197 ТК РФ).

2.2.11. В случае направления работника на профессиональное обучение или получение дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.2.12. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, в порядке, предусмотренном *главой 26 ТК РФ*, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем.

2.2.13. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

2.2.14. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры *ОУ*, его реорганизацией, с участием СТК.

2.2.15. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья
(*ч. 3 ст. 81 ТК РФ*).

2.3. СТК обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

III. Рабочее время и время отдыха

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников *ОУ* определяется настоящим коллективным договором, правилами трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с СТК.

3.2. Женщины, работающие в сельской местности, имеют право:
на установление сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (40 часов).

3.3. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.
В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются Министерством образования и науки Российской Федерации.

3.4. В *ОУ* учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем *ОУ*.
Руководитель должен ознакомить педагогических работников под подпись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

3.5. Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

3.6. Режим рабочего времени устанавливается для работников правилами трудового распорядка и трудовыми договорами. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

3.7. Рабочее время педагогических работников определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на педагогического работника в соответствии с правилами трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

3.8. Периоды приостановления либо отмены образовательного процесса в ОУ являются для педагогических работников рабочим временем. Педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени с сохранением заработной платы в установленном порядке.

В период приостановления либо отмены образовательного процесса в ОУ учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

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

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до 18 лет, работники других категорий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.10. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных *частью 3 статьи 113 ТК РФ.*

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

3.11. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника с дополнительной оплатой и соблюдением *статей 60, 97 и 99 ТК РФ.*

3.12. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами трудового распорядка образовательной организации.

Перерыв для отдыха и питания не предоставляется работникам, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает 4 часов, если иное не предусмотрено трудовым договором.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с воспитанниками.

3.13. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (*ст. 122 ТК РФ).*

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в *ОУ*, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

3.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с СТК организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных *статьями 124–125 ТК РФ.*

3.15. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в ст. 117 ТК РФ составляет 7 календарных дней.

3.16. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.17. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее чем за две недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

3.18. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии *со статьей 139 ТК РФ.*

3.19. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

3.20. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

– сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – *1* календарный день;
– бракосочетания детей работников – *1* календарный день.
– родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет, – *14* календарных дней;
– в связи с переездом на новое место жительства – *3* календарных дня;
– для проводов детей на военную службу – *2* календарных дня;
– тяжелое заболевание близкого родственника – *3* календарных дня;
– работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до *14* календарных дней в году;
– родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, – до *14* календарных дней в году;
– работающим инвалидам – до *60* календарных дней в году.

3.21. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной

педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном Министерством образования и науки Российской Федерации (*подп. 4 п. 5 ст. 47* Закона от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», *ст. 335 ТК РФ).*

IV. Оплата и нормирование труда

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме путем перечисления денежных средств на банковский счет Работника.

4.2. Заработная плата работникам учреждения выплачивается своевременно 2 раза в месяц не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода за которой она начислена.

Срок выплаты заработной платы 14 и 29 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём, выплата заработной плата проводится накануне этого дня. При нарушении установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок с указанием:
– составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
– размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
– размеров и оснований произведенных удержаний;
– общей денежной суммы, подлежащей выплате.

4.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности выплаты стимулирующего характера.

4.4. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.5. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.6. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.7. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация, размер которой определяется в соответствии с действующим законодательством.

4.8. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется в соответствии с «Положением об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад «Тополек» Парфеньевского муниципального района Костромской области» от 28.02. 2018 года.

4.9. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. Минимальный размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах во вредных и (или) опасных условиях труда, в соответствии *со статьей 147 ТК РФ* не может быть менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.10. Сэкономленные средства фонда оплаты труда направляются на премирование и оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) *ОУ*.

4.11. В период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.12. Штат организации формируется с учетом установленной предельной наполняемости групп. За фактическое превышение количества воспитанников в группе устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы (*ст. 151 ТК РФ*).

V. Социальные гарантии и льготы

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:
5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:
– при заключении трудового договора (*гл. 10, 11 ТК РФ);*
– при переводе на другую работу (*гл. 12 ТК РФ)*;
– при расторжении трудового договора (*гл. 13 ТК РФ*);
– по вопросам оплаты труда (*гл. 20–22 ТК РФ*);
– при направлении в служебные командировки *(гл. 24 ТК РФ*);
– при совмещении работы с обучением *(гл. 26 ТК РФ*);
– при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска *(гл. 19 ТК РФ*);
– в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (*ст. 84.1 ТК РФ*);
– в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и

иными нормативными правовыми актами.
5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

VI. Охрана труда и здоровья

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается *соглашение по охране труда.*

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

6.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2 процента от суммы затрат на образовательные услуги *(ст. 226 ТК РФ).*

6.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20 процентов) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии *с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н*.

6.1.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже *одного раза в три года*.

6.1.5. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу каждого учебного года.

6.1.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с СТК.

6.1.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

6.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

6.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

6.1.11. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.1.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

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

6.1.15. Создать на паритетной основе совместно с СТК комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.1.16. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.2. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.3. Работники обязуются:

6.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.3.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.3.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.3.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого заболевания (отравления).

6.4. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей его жизни и здоровью, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

VII. Гарантии прав совета трудового коллектива и членов коллектива.

7. Стороны договорились о том, что:

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

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

7.3. Работодатель предоставляет СТК учреждения необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития образовательного учреждения.

7.4. Члены СТК учреждения включаются в состав комиссий образовательного учреждения по распределению фондов стимулирования работников, тарификации, СОУТ и других.

7.5. С учетом мнения СТК производится:

– установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации *(ст. 144 ТК РФ);*

– принятие правил трудового распорядка (*ст. 190 ТК РФ);*

– составление графиков сменности *(ст. 103 ТК РФ*);

– установление сроков выплаты заработной платы работникам *(ст. 136 ТК РФ*);

– привлечение к сверхурочным работам (*ст. 99 ТК РФ*);

– установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа и порядка компенсации такого режима работы *(ст. 105 ТК РФ*);

– привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (*ст. 113 ТК РФ*);

– установление очередности предоставления отпусков *(ст. 123 ТК РФ*);

– принятие решений о режиме работы в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (ст. 100 ТК РФ);

– принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмене *(ст. 180 ТК РФ);*

– определение сроков проведения специальной оценки условий труда (ст. 22 ТК РФ);

– формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (ст. 82 ТК РФ);

– формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (ч. 6 ст. 45 Закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);

– изменение условий труда (ст. 74 ТК РФ);

– принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников.

7.6. С учетом мотивированного мнения СТК производится расторжение трудового договора с работниками по следующим основаниям:

– сокращение численности или штата работников организации (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);

– несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);

– неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он
имеет дисциплинарное взыскание (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);

– повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (п. 1 ст. 336 ТК РФ);

– совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

– применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника (*п. 2 ст. 336 ТК РФ*).

7.7. По согласованию с СТК производится:

– установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем *(ст. 101 ТК РФ*);

– представление к присвоению почетных званий *(ст. 191 ТК РФ*);

– представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами *(ст. 191 ТК РФ*);

– установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (*ст. 147 ТК РФ*);

– установление размеров повышенной заработной платы за работу в ночное время (*ст. 154 ТК РФ);*

– распределение учебной нагрузки *(ст. 100 ТК РФ*);

– установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (*ст. 135,144 ТК РФ);*

– распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (*ст. 135, 144 ТК РФ*).

7.8. С предварительного согласия СТК производится:

– применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, (*ст. 192, 193 ТК РФ*);

– временный перевод работников организации, на другую работу в случаях, предусмотренных *частью 3 статьи 72.2. Трудового кодекса РФ*;

– увольнение по инициативе работодателя работника, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (*ч. 2 ст. 405 ТК РФ).*

VIII. Обязательства совета трудового коллектива организации

8. СТК учреждения обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов коллектива по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ.

8.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе за расходованием средств фонда заработной платы, предоставления работникам отпусков и их оплаты, установлением, изменений норм труда (тарификации), охраной труда и т.д.

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

8.4. Представлять и защищать трудовые права членов коллектива в комиссии по трудовым спорам и суде.

8.5. Участвовать в работе комиссий образовательного учреждения по распределению фондов стимулирования, тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

8.6. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников образовательной организации.

8.7. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в образовательной организации.

IX. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон коллективного договора

9. Стороны договорились:

9.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

9.2. Работодатель в течение семи календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам ОУ.

9.4. Предоставлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение семи календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

От работников:	**От работодателя:**
Председатель совета трудового коллектива	Заведующий
МКДОУ детский сад «Тополек»	МКДОУ детский сад «Тополек»
_____Вихарева Л.В.	_____Сироткина Н.Н.
« ____»_____ 2021 г.	« ____»_____ 2021 г.

Приложение №1
к коллективному договору
от «__»_____2021 г.

Согласовано
Председателем совета
трудового коллектива
_____Вихарева Л.В.
«____» _____ 2018г.

Утверждено
Приказом заведующего
МКДОУ детский сад «Тополек»
№_____ от « » _____ 2018г.

_____Сироткина Н.Н.

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения

детский сад «Тополек»

Парфеньевского муниципального района Костромской области

пос. Николо-Полома

Глава I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Костромской области от 24 апреля 2008 года № 302-4-ЗКО «Об установлении основ отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Костромской области», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22 декабря 2017 года, и устанавливает порядок и условия оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения детский сад «Тополек» Парфеньевского муниципального района Костромской области (далее – образовательная организация).

1.2. Система оплаты труда работников образовательной организации устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения совета трудового коллектива в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Костромской области, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

1.3. Работодатель обязан обеспечить выплату месячной заработной платы работникам образовательной организации, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

1.4. Условия оплаты труда, установленные в соответствии с настоящим Положением, включая размер должностного оклада, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками образовательной организации.

1.5. Заработная плата работников образовательной организации, начисленная в соответствии с настоящим Положением (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам образовательной организации до момента вступления в силу настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников образовательной организации и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6. Заработная плата работнику образовательной организации устанавливается трудовым договором (эффективным контрактом), в котором конкретизируются должностные обязанности работника образовательной организации, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения выплат стимулирующего характера в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых услуг.

Глава II. Условия оплаты труда работников муниципальной образовательной организации

2.1. Система оплаты труда работников муниципальной образовательной организации

1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

3) государственных гарантий по оплате труда;

4) базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

5) окладов (должностных окладов);

6) перечня выплат компенсационного характера;

7) перечня выплат стимулирующего характера;

8) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-

трудовых отношений;

9) мнения совета трудового коллектива..

2.2. При установлении системы оплаты труда работников образовательной организации работодатель обеспечивает: установление показателей и критериев для стимулирования труда работников образовательной организации в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании образовательной организации в целом, а также применение демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников образовательной организации для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием председателя совета трудового коллектива).

Штатное расписание образовательной организации утверждается руководителем образовательной организации и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) образовательной организации с учетом номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 года № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

2.3. При формировании системы оплаты труда в образовательной организации устанавливаются дифференциация оплаты труда работников образовательной организации, выполняющих работы различной сложности, зависимость размера оплаты труда от качества оказываемых услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников образовательной организации по заданным критериям и показателям. При этом обеспечиваются дифференциация оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизация расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда образовательной организации – не более 40 процентов.

В целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности педагогической профессии рекомендуется внедрять в системы оплаты труда работников новые подходы к формированию гарантированной части заработной платы работников образовательной организации, что позволит сбалансировать долю тарифной части заработка работников и стимулирующих выплат таким образом, чтобы не менее 60 процентов заработной платы направлялось на выплаты по окладам, 30 процентов структуры заработной платы составляли стимулирующие выплаты, в том числе за достижение конкретных результатов деятельности по показателям и критериям эффективности, 10 процентов структуры заработной платы – выплаты компенсационного характера в зависимости от условий труда работников образовательной организации. Заработная плата работника образовательной организации зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается.

2.4. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы (далее – базовый оклад, базовая ставка) по профессиональным квалификационным группам работников образовательной организации установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

2.5. Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы (далее – должностной оклад, ставка) работника устанавливается руководителем образовательной организации на уровне величины базового оклада, умноженного на соответствующий коэффициент по должности (Кд).

Коэффициент по должности (Кд) устанавливается работникам образовательной организации в зависимости от значения должности внутри квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы.

При увеличении (индексации) базовых окладов (должностных окладов) их размеры

подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.6. С учетом условий труда работникам образовательной организации устанавливаются выплаты компенсационного характера.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении (в виде коэффициентов) к должностным окладам (ставкам) работников образовательной организации или в абсолютном размере в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также с Перечнем выплат компенсационного характера работникам образовательной организации (приложение № 2 к настоящему Положению).

Размер выплаты компенсационного характера определяется путем умножения должностного оклада (ставки) на соответствующий процент (коэффициент).

2.7. Работникам образовательной организации с учетом показателей и критериев эффективности деятельности образовательной организации, позволяющих оценить результативность и качество их работы, устанавливаются выплаты стимулирующего характера согласно Перечню выплат стимулирующего характера работникам образовательной организации (приложение № 3 к настоящему Положению).

Показатели и критерии эффективности деятельности образовательных организаций устанавливаются правовыми актами образовательной организации.

Конкретный размер выплат стимулирующего характера может определяться как с применением коэффициентов к базовому окладу (базовой ставке) по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням работника, так и в абсолютном размере, за исключением надбавки за работу в сельской местности, которая устанавливается в процентном отношении к базовому окладу (базовой ставке).

Размер и условия выплат стимулирующего характера работникам образовательной организации устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом мнения представительных органов работников в соответствии с настоящим Положением, за исключением надбавки за работу в сельской местности, размер которой установлен Законом Костромской области от 24 апреля 2008 года № 302-4-ЗКО «Об установлении основ отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Костромской области».

Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда.

2.8. Расчет месячной заработной платы работников образовательной организации осуществляется по следующей формуле:

З = ДО + ∑КВ + ∑СВ, где:

З – месячная заработная плата;

ДО – должностной оклад (ставка);

∑КВ – сумма компенсационных выплат;

∑СВ – сумма стимулирующих выплат.

Должностной оклад работников образовательной организации определяется по следующей формуле:

ДО = БО х Кд,

где: БО – базовый оклад (базовая ставка);

Кд – коэффициент по должности.

2.9. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения базового оклада (базовой ставки) на коэффициент по должности (Кд), суммирования повышающих коэффициентов за квалификационную категорию (Кк), за наличие кандидатской, докторской степени, звания «Заслуженный работник» (Кз) и компенсационных выплат, установленных в образовательной организации в соответствии с пунктом 1 примечания к Перечню выплат компенсационного характера, установленных в образовательной организации (приложение № 2 к настоящему Положению), умноженных на фактическую часовую нагрузку в неделю, и деления полученного произведения на установленную за ставку нормы часов педагогической работы в неделю.

Кроме повышающих коэффициентов (Кк, Кз), в месячную заработную плату

педагогических работников включаются иные выплаты стимулирующего характера, установленные в образовательной организации в соответствии пунктом 2 Перечня выплат стимулирующего характера работникам образовательной организации (приложение № 3 к настоящему Положению).

2.10. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.11. Тарификация педагогических работников производится один раз в год на начало учебного года. Руководитель образовательной организации ежегодно составляют и утверждают тарификационные списки педагогических работников по форме согласно приложению № 4 к настоящему Положению.

Глава III. Условия оплаты труда руководителя образовательной организации

3.1. Заработная плата руководителя образовательной организации состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Базовый оклад руководителя образовательной организации определяется в размере величины средней заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемой им образовательной организации.

(приложение № 5 к настоящему Положению).

3.3. Должностной оклад руководителя образовательной организации устанавливается руководителем отдела образования в трудовом договоре, заключенном по форме, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», и составляет до 5 размеров его базового должностного оклада. При определении должностного оклада руководителя образовательной организации размер должностного оклада подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

3.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя образовательной организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников такой организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя) устанавливается в кратности от 1 до 5.

3.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в трудовом договоре в абсолютном размере или в процентном отношении (в виде коэффициентов) к должностным окладам в соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера работникам образовательных организаций (приложение № 2 к настоящему Положению):

для руководителей – руководителем отдела образования;

3.6. Выплаты стимулирующего характера руководителю образовательной организации устанавливаются в трудовом договоре руководителем отдела образования, а их размеры определяются с учетом результатов деятельности образовательной организации.

3.7. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как с применением коэффициентов к базовому окладу, так и в абсолютном размере, за исключением надбавки за работу в сельской местности, которая устанавливается в процентном отношении к базовому окладу.

Глава IV. Другие вопросы оплаты труда

4.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательной организации

применяется при оплате:

1) за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

2) за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций), привлекаемых для педагогической работы в образовательной организации;

4.2. Руководитель образовательной организации в пределах фонда оплаты труда организации, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данной организации, могут привлекать для проведения учебных занятий с воспитанниками высококвалифицированных специалистов с применением следующих условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда:

1) при преподавании в общеобразовательных организациях применяются следующие размеры коэффициентов:

для профессора, доктора наук – до 0,10,

для доцента, кандидата наук – до 0,07,

для преподавателей, не имеющих ученой степени, – до 0,05;

При этом ставки почасовой оплаты труда определяются исходя из размера базового оклада, определенного для 1 квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня».

В ставки почасовой оплаты труда включена оплата за отпуск.

4.3. Оплата труда работников образовательной организации, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

4.4. По отдельным профессиям и должностям, не требующим полной занятости, руководителем образовательной организации могут устанавливаться часовые ставки заработной платы в случае, если это является экономически целесообразным.

При этом месячная заработная плата отдельных должностей служащих и профессий рабочих должна быть не менее минимального размера оплаты труда, установленного законодательством, деленного на количество рабочих часов по норме соответствующего месяца и умноженного на количество отработанных часов в этом месяце.

4.5. В пределах фонда оплаты труда работникам образовательной организации могут производиться выплаты социального характера:

1) материальная помощь;

2) единовременные поощрительные выплаты в связи с юбилеями (50-летием, 55-летием, 60-летием и иными юбилейными датами).

4.6. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель образовательной организации на основании письменного заявления в соответствии с Положением об оказании материальной помощи, утверждаемым руководителем образовательной организации.

4.7. Фонд оплаты труда работников казенной образовательной организации формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций муниципальной казенной образовательной организации и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников указанной организации.

4.8. Руководитель образовательной организации несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников образовательной организации в соответствии с действующим законодательством.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Тополек» Парфеньевского муниципального района Костромской области

ПЕРЕЧЕНЬ
профессиональных квалификационных групп должностей работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Тополек» Парфеньевского муниципального района Костромской области

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Базовый оклад (базовый должностной оклад), в рублях	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности, К1
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»			
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства»	4300	
	Гардеробщик, **дворник,** истопник, садовник, уборщик служебных помещений, уборщик территорий		1
	Грузчик, **сторож** (вахтер), уборщик производственных помещений		1
	Кастелянша, кладовщик, машинист сцены		1
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	4350	1
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»			
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства»: Кочегар;	4400	

	4 квалификационный разряд; 5 квалификационный разряд		1 1 1
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства»; 6 квалификационный разряд; 7 квалификационный разряд	4450	1 1
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства»	4500	1
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	4550	1
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
	Секретарь учебной части	4500	1
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня			
1 квалификационный уровень	**Младший воспитатель**	4550	1
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; **музыкальный руководитель;** старший вожатый	6480	1
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	6987	1
3 квалификационный уровень	**Воспитатель**; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	7496	1

4 квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь, преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	7520	1
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»			
	Секретарь-машинистка	4400	1
	Кассир, секретарь		1
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	4450	1
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»			
2 квалификационный уровень	Лаборант	4500	1
	Заведующий хозяйством	4550	1
3 квалификационный уровень	Заведующий столовой, заведующий производством (шеф-повар)	5350	1

Приложение № 2

к Положению об оплате труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Тополек» Парфеньевского муниципального района Костромской области

ПЕРЕЧЕНЬ
выплат компенсационного характера работникам муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Тополек» Парфеньевского муниципального района Костромской области

1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Примечание:

1) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, оплата труда устанавливается в повышенном размере.

В соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации минимальный размер повышения оплаты труда работникам образовательной организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Руководителем образовательной организации принимают меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия вредных и (или) опасных условий труда, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

Указанные доплаты начисляются за время фактической занятости на таких рабочих местах. Если по итогам специальной оценки условий труда установлено соответствие условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, то указанная выплата снимается;

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

Приложение № 3

к Положению об оплате труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Тополек» Парфеньевского муниципального района Костромской области

ПЕРЕЧЕНЬ
выплат стимулирующего характера работникам муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Тополек» Парфеньевского муниципального района Костромской области

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы
2. Выплаты за качество выполняемых работ
3. Выплаты за стаж работы
4. Надбавка за работу в сельской местности
5. Выплаты с использованием повышающих коэффициентов
6. Доплата за ученую степень
7. Премиальные выплаты по итогам работы

Примечание:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются в зависимости от интенсивности, напряженности, трудоемкости работы, связанной со спецификой контингента и образовательных программ. Размер выплат определяется руководителем образовательной организации в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения совета трудового коллектива образовательной организации;

2) выплаты за качество выполняемых работ, оказываемых услуг осуществляются с учетом оценки критериев качества выполненной работы, установленных в образовательной организации. Размер выплат определяется руководителем образовательной организации в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников образовательной организации;

3) выплаты за стаж работы устанавливаются за работу в образовательных организациях;

4) надбавка за работу в сельской местности в размере 25% от базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы устанавливается руководителям и специалистам государственных образовательных организаций Костромской области, работающим в сельской местности;

5) выплаты с использованием повышающих коэффициентов:

- коэффициент за квалификационную категорию (Кк) – устанавливается работникам образовательных организаций за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации:

Квалификационные категории	Коэффициент квалификации
Первая квалификационная категория	0,18
Высшая квалификационная категория	0,38

Надбавка за квалификационную категорию выплачивается с даты присвоения квалификационной категории на основании документа о присвоении квалификационной категории;

- коэффициент за наличие кандидатской, докторской степени, звания «Заслуженный работник» (Кз) устанавливается работникам государственных образовательных организаций

(за исключением работников государственной образовательной организации дополнительного профессионального образования) за наличие кандидатской, докторской степени, звания «Заслуженный (Народный) работник»:

Наличие звания, ученой степени	Коэффициент
Звание «Заслуженный (Народный) работник»	0,08
Ученая степень кандидата наук	0,08
Ученая степень доктора наук	0,15

- персональный коэффициент (Кп) – устанавливается конкретному работнику образовательной организации и структурного подразделения отдела образования с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов; (Кп) рекомендуется устанавливать на определенный период не более одного года в размере до 1,5 размеров базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы;

6) премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год. Премирование работников образовательных организаций и структурных подразделений отдела образования производится в соответствии с Положением о премировании, утверждаемым руководителем, с учетом мнения представительного органа работников образовательной организации. Размер премии предельными размерами не ограничивается. Выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда.

Приложение № 4

к Положению об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад «Тополек» Парфеньевского муниципального района Костромской области

Тарификационный список воспитателей и других педагогических работников
муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения
детский сад «Тополек»
Парфеньевского муниципального района Костромской области
по состоянию на_____ 2018 год

№ п/п	Фамилия, Имя, Отчество	Наименование должности	Стаж Педагогической работы на начало учебного года (число лет и месяце)	Наличие квалификационной категории Дата её присвоения	Базовый оклад	Коэффициент по должности Кд	Должностной оклад	Повышающие коэффициенты		Компенсационные выплаты за особые условия труда	Должностные оклады(ставки заработной платы) с учетом повышающих коэффициентов	Компенсационные выплаты	Стимулирующие выплаты					Итого заработная плата
								За звание или ученую степень	За квалификационную категорию				стаж	Работа в сельской местности – 25%	Повышающий коэффициент	Интенсивность и высокие результаты работы	За качество выполняемых работ	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19

Заведующий_____
Бухгалтер_____
Примечание: В настоящем тарификационном списке указываются все работники, выполняющие педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в той же образовательной организации, помимо основной должности).

Приложение № 5
к Положению об оплате труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Тополек» Парфеньевского муниципального района Костромской области

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников
муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Тополек» Парфеньевского муниципального района Костромской области, относимых к основному персоналу, для расчета средней заработной платы и определения размеров базовых должностных окладов руководителя муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Тополек» Парфеньевского муниципального района Костромской области

- Воспитатель