КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения
детский сад «Тополек»
Парфеньевского муниципального округа Костромской области

на 2024–2027 годы

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

Регистрационный № 12 от «04» октября 2024 г.

Главный специалист по трудовым отношениям администрации Парфеньвского муниципального округа _____ Смирнова Е.И.
(подпись)

Для документов
ИНН 4400006090

I. Общие положения

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

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:
- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее-ТК РФ);
- 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:

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 2024 года*** и действует по ***30 сентября 2027 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*.

2.2.5. 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

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

2.2.7. 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.

2.2.8. 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.*

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

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

- предпенсионного возраста (за два и менее года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными или ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

2.2.10. 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.

2.2.11. 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).*

2.2.12. 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.

2.2.13. 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.

2.2.14. Направлять в командировку работников с тремя и более несовершеннолетними детьми, младшему из которых еще не исполнилось 14 лет, только с письменного согласия и при условии, что работа не запрещена по состоянию здоровья, и при этом письменно знакомить их с правом отказаться от такой работы (*ст. 259 ТК*).

2.2.15. 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.

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

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

3.3. Для работников и руководителей организации- женщин, расположенной в сельской местности, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

3.4. 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.

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

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

3.7. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

3.8. 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.

3.9. 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.

3.10. 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.

3.11. Работодатель обязан согласовывать с Советом ТК перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3.12. 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.

3.13. 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*.

3.14. 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.

3.15. 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*.

3.16. 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.

3.17. 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.

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

отпуском.

3.19. 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.

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

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

3.22. 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.

3.23. 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).*

3.24. Педагогические работники имеют право на льготную страховую пенсию согласно Списка должностей и учреждений, работа в которых засчитывается в льготный стаж, дающий право на досрочное назначение пенсии: старший воспитатель; воспитатель; музыкальный руководитель; учитель-логопед; педагог-психолог; педагог-дефектолог; инструктор по физической культуре.

(Список должностей и учреждений, а также правила исчисления педагогического стажа для назначения пенсии, утверждены постановлением Правительства Российской Федерации № 781 от 29.10.2002 года; приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации №819н от 18 декабря 2023г.,

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 при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется в соответствии с «Положением об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад «Тополек».

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*).

4.13. Работникам гарантирована выплата заработной платы не ниже установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда (МРОТ).

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 Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации"
(Социальный фонд России (СФР)).

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 14.07.2021 г. № 467н*.

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. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту

9.1. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы.

9.2. Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе».

9.3. В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьей.

9.4. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

9.5. Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

9.5.1. На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

9.5.2. Период приостановления действия трудового договора в соответствии с настоящей статьей засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

9.6. Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

9.6.1. Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

9.6.2. Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

9.6.3. Период приостановления трудового договора засчитывается в отпускной стаж (ч. 1 ст. 121 ТК).

9.7. Если у работника, призванного на военную службу по мобилизации или проходящего службу по военному контракту, имеется ребенок младше 14 лет, другой родитель этого ребенка имеет право отказаться от направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 259 ТК).

X. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон коллективного договора

10. Стороны договорились:

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

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

10.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам ОУ.

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

Коллективный договор принят на общем собрании трудового коллектива МКДОУ детский сад «Тополек» протокол №3 от 01.10.2024

От работников:	**От работодателя:**
Председатель совета трудового коллектива МКДОУ детский сад «Тополек»	Заведующий МКДОУ детский сад «Тополек»
_____Вихарева Л.В.	_____Сироткина Н.Н.
«01» 10 _____ 2024 г.	«01» 10 _____ 2024 г.

Приложение №1
к коллективному договору
от «_01_»_____10_____2024 г.

СОГЛАСОВАНО	УТВЕРЖДАЮ
Общим собранием работников	Заведующий МКДОУ детский сад «Тополек»
МКДОУ детский сад «Тополек»	_____ Н.Н.Сироткина
(протокол от 15.07.2024 № 3)	Приказ №39 от 15.07.2024г.

Положение
о системе оплаты труда работников

Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Тополек» Парфеньевского муниципального округа Костромской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников Муниципального казенного образовательного учреждения детский сад «Тополек» Парфеньевского муниципального округа Костромской области (МКДОУ детский сад «Тополек») (далее – Положение) определяет порядок и условия оплаты труда и материального стимулирования работников МКДОУ детский сад «Тополек» (далее – образовательная организация). «Об оплате труда работников государственных образовательных организаций Костромской области»

1.2. 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», постановлением администрации Костромской области от 27 ноября 2017г. №447-а «Об оплате труда работников государственных образовательных организаций Костромской области», постановлением администрации Костромской области от 23 апреля 2018 года №163-а «Об оплате труда работников государственных учреждений Костромской области, подведомственных департаменту образования и науки Костромской области (за исключением государственных образовательных организаций Костромской области», постановлением администрации Костромской области от 08 июля 2024 года № 230-а «О внесении изменений в положение об оплате труда работников государственных образовательных учреждений департамента образования и науки Костромской области», распоряжением администрации Костромской области от 10 июня 2019 года №114ра «О мерах по повышению оплаты труда работников государственных учреждений Костромской области», постановлением администрации Парфеньевского

муниципального округа Костромской области № 147 от 10 июля 2024 года «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Парфеньевского муниципального округа Костромской области и структурных подразделений отдела образования администрации Парфеньевского муниципального округа»

1.3.Система оплаты труда работников МКДОУ детский сад «Тополек» устанавливается коллективным договором, соглашениям, локальными нормативными актами, принимаемыми с учётом мнения представительного органа работников в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами Костромской области содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

1.4. Работодатель обязан обеспечить выплату месячной заработной платы работникам МКДОУ детский сад «Тополек», 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.

1.5. 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.

1.6. Заработная плата работников МКДОУ детский сад «Тополек», начисленная в соответствии с 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 МКДОУ детский сад «Тополек», до момента вступления в силу данного Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников МКДОУ детский сад «Тополек» и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Заработная плата работнику МКДОУ детский сад «Тополек» устанавливается трудовым договором(эффективным контрактом), в котором конкретизируются должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения выплат стимулирующего характера в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых муниципальных услуг.

1.9. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.

1.10. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится раздельно по каждой из должностей.

1.11. Условия оплаты труда работника образовательной организации, включая размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера, включаются в текст трудового договора.

1.12. Заработная плата работника, выполнившего месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже установленного размера минимальной заработной платы.

Глава 2. Условия оплаты труда работников МКДОУ детский сад «Тополек»

2.1 Система оплаты труда работников МКДОУ детский сад «Тополек устанавливается с учетом:

1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
3) государственных гарантий об 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 представительного органа работников.

2.2. При установлении систем оплаты труда работников МКДОУ детский сад «Тополек» работодатель обеспечивает: установление показателей и критериев для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании учреждения, а также применение демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников учреждения для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

Штатное расписание учреждения утверждается руководителем и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) МКДОУ детский сад «Тополек» с учетом номенклатуры должностей педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность, должности руководителя.

2.3. При формировании системы оплаты труда в учреждении устанавливаются дифференциация оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности, зависимость размера оплаты труда от качества оказываемых услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников 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 учреждения, 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.

2.4. Заработная плата работника МКДОУ детский сад «Тополек» зависит от его Квалификации, сложности выполняемых работы, количества и качества' затраченного труда и предельными размерами не ограничивается.

2.5.Размеры базовых окладов (должностных окладов) базовых ставок заработной платы (далее - базовый оклад) по профессиональным квалификационным группам работников МКДОУ детский сад «Тополек» установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) в соответствии **с приложением № 1** к настоящему Положению.

2.6. Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы (далее - должностной оклад) работника МКДОУ детский сад «Тополек» устанавливается руководителем на уровне величины базового оклада, умноженного на соответствующий коэффициент по должности (Кд).

Коэффициент по должности (Кд) устанавливается работникам МКДОУ детский сад «Тополек» 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.

2.7. С учетом условий труда работникам МКДОУ детский сад «Тополек» устанавливаются выплаты компенсационного характера.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении (в виде коэффициентов) к должностным окладам работников МКДОУ детский сад «Тополек» 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, установленным в учреждении и. соответствии с **приложением № 2** к настоящему Положению.

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

2.8.Работникам МКДОУ детский сад «Тополек» с учетом показателей и критериев эффективности их деятельности, позволяющих оценить результативность и качество их работы, устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с Перечнем стимулирующих выплат, установленных в учреждении в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

Показатели и критерии эффективности деятельности работников устанавливаются правовыми актами, принятыми в учреждении.

Конкретный размер выплат стимулирующего характера может определяться как с применением коэффициентов к базовому окладу по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням работника, так и в абсолютном размере.

Размер и условия выплат стимулирующего характера работникам МКДОУ детский сад «Тополек» устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом мнения представительных органов работников в соответствии с настоящим Положением.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда.

2.9. Расчет месячной заработной платы работника МКДОУ детский сад «Тополек» осуществляется по следующей формуле:

где: З=ДО+ЕКВ+ЕСВ

З - месячная заработная плата;

ДО - должностной оклад;

ЕКВ - сумма компенсационных выплат;

ЕСВ- сумма стимулирующих выплат.

Должностной оклад работника определяется по следующей формуле:

ДО = БО х Кд,

где:

БО - базовый оклад;

Кд - коэффициент по должности.

2.10 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.

2.11. 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».

2.12. Тарификация производится один раз в год на начало учебного года. Заведующий образовательной организации ежегодно составляют и утверждают на работников тарификационные списки.

3. Определение размеров должностных окладов и размеров ставок заработной платы

3.1. Должностные оклады, ставки заработной платы являются фиксированными размерами оплаты труда работников организации за исполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовыми договорами, должностными инструкциями, разработанными с учетом соответствующих квалификационных характеристик, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, а для педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы или учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, – без учета фактического объема педагогической работы и (или) учебной (преподавательской) работы.

3.2. Размеры должностных окладов работников образовательной организации устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утверждаемым в установленном порядке.

3.3. Должностные оклады (ставки) педагогическим работникам устанавливаются при выполнении нормы труда за ставку заработной платы в соответствии с приказом Минобрнауки от 22.12.2014 № 1601.

3.4. Размеры должностных окладов устанавливаются работникам на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

3.5. Должностные оклады работникам устанавливаются согласно приложению №1 к настоящему Положению

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. К выплатам компенсационного характера работникам образовательной организации относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников, не образуют новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

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

При условии проведения аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда) в установленном порядке компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах или работах с вредными условиями труда, определяются в зависимости от результатов аттестации (специальной оценки) и устанавливаются пропорционально времени, отработанному в неблагоприятных условиях, в размере 4 процентов от должностного оклада (ставки).

4.4. В образовательной организации применяются следующие выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- за выполнение работ различной квалификации;
- доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от работы, определенной трудовым договором;
- иные доплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;
- за особенности и специфику работы в образовательной организации.

4.5. Размеры выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, определяются в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в образовательной организации устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- за результативность работы в предыдущем учебном году;
- за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации;
- за стаж непрерывной работы;
- премии (по результатам работы в текущем учебном году, разовые премии).

5.2. Применение стимулирующих выплат к должностным окладам, ставкам заработной платы не образует новый должностной оклад, ставку и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

5.3. Стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году определяется на основе показателей и критериев оценки эффективности деятельности педагогических работников **(приложение № 4** к настоящему Положению).

5.4. Премирование работника по итогам работы за период (по итогам месяца, квартала) осуществляется на основе анализа его трудовой деятельности в соответствии с основаниями для премирования (приложение № 3 к настоящему Положению).

5.5. В образовательной организации могут начисляться разовые премии:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений;
- подготовку и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью образовательной организации;
- позитивные результаты работы, выразившиеся в особых достижениях обучающихся – призеров олимпиад, конкурсов, научных конференций.

5.6. Определение размеров выплат стимулирующего характера за период времени осуществляет комиссия. Состав комиссии утверждает руководитель образовательной организации по согласованию с общим собранием работников, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется в положении о комиссии, утверждаемом руководителем образовательной организации с учетом мнения общего собрания работников.

6. Условия оплаты труда руководителя МКДОУ детский сад «Тополек»

6.1. Заработная плата руководителя образовательной организации состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Конкретный размер должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителя устанавливается в трудовом договоре.

6.2. Базовый оклад руководителя МКДОУ детский сад «Тополек» определяется в размере величины средней заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемой им образовательной организации.

6.3.Должностной оклад руководителя МКДОУ детский сад «Тополек» устанавливается заведующим отделом образования администрации Парфеньевского муниципального округа Костромской области в трудовом договоре и составляет до 5 размеров его базового должностного оклада.

6.4.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 организации (без учета заработной платы руководителя, его заместителей) устанавливается в кратности от 1 до 5.

6.5.Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении (в виде коэффициентов) к должностным окладам руководителей, заместителей руководителей или в абсолютном выражении - в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера

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

6.7. 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.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1.Почасовая оплата труда педагогических работников МКДОУ детский сад «Тополек» 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 (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в МКДОУ детский сад «Тополек»;
3) Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления размера должностного оклада педагогического работника, суммы повышающих коэффициентов (Кк) и (Кз) за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

7.2. Оплата труда работников МКДОУ детский сад «Тополек», 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.

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.

7.3.В пределах фонда оплаты труда работникам МКДОУ детский сад «Тополек» могут производится выплаты социального характера:

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

7.4. Фонд оплаты труда работников МКДОУ детский сад «Тополек» формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из областного, местного бюджетов.

7.5.Руководитель учреждения несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников МКДОУ детский сад «Тополек» в соответствии с действующим законодательством.

Приложение № 1
к положению о системе оплаты труда
работников МКДОУ детский сад «Тополек»

ПЕРЕЧЕНЬ

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

Квалифика-ционный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Базовый оклад (базовый должност-ной оклад), в рублях	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности, К1
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»			
1 квалифика-ционный уровень	Гардеробщик, **дворник**, истопник, садовник, уборщик служебных помещений, уборщик территорий, грузчик, **сторож** (вахтер), уборщик производственных помещений, кастелянша, кладовщик, машинист сцены	5382	1
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»			
1 квалифика-ционный уровень	**Кочегар;** 4 квалификационный разряд; 5 квалификационный разряд	5509	1
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня			
1 квалифика-ционный уровень	**Младший воспитатель**	5696	1
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
1 квалифика-ционный уровень	Инструктор по труду; **инструктор по физической культуре**; **музыкальный руководитель;** старший вожатый	12910	1
2 квалифика-ционный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	13913	1
3 квалифика-ционный	**Воспитатель**; мастер производственного обучения; методист;	14916	1

уровень	**педагог-психолог;** старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель		
4 квалифика-ционный уровень	Педагог-библиотекарь, преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; **старший воспитатель**; старший методист; тьютор; учитель; **учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)**	14969	1
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»			
2 квалифика-ционный уровень	**Заведующий хозяйством**	5696	1

Приложение № 2
к положению о системе оплаты труда
работников МКДОУ детский сад «Тополек»

ПЕРЕЧЕНЬ
выплат компенсационного характера работникам

муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Тополек» Парфеньевского муниципального округа 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).

Наименование выплаты	**Размер**
Доплата за работу в ночное время	За каждый час работы в ночное время (с 22 ч до 6 ч) в размере 35 процентов от должностного оклада
Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	Оплачивается в двойном размере: • сдельщикам – по двойным сдельным расценкам; • работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки; • работникам, получающим должностной оклад, – в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени
Доплата за сверхурочную работу	Оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере
За выполнение работ различной квалификации	Оплачивается, как при работе более высокой квалификации
Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или	Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы

исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от работы, определенной трудовым договором	
За особенности и специфику работы в общеобразовательных организациях (группах), в том числе: – за работу с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающимися в длительном лечении;	Ежемесячно 40 процентов от должностного оклада
– осуществление индивидуального обучения на дому обучающихся, которые по медицинским и психолого-педагогическим показаниям не могут обучаться в общеобразовательных учреждениях на общих основаниях	Ежемесячно 40 процентов от должностного оклада

Приложение № 3
к положению о системе оплаты труда
работников МКДОУ детский сад «Тополек»

ПЕРЕЧЕНЬ

выплат стимулирующего характера работникам муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Тополек» Парфеньевского муниципального округа 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.Надбавка молодым специалистам
7.Надбавка специалистам, удостоенным почетных званий Заслуженного работника Российской Федерации
8. 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) Выплата за стаж педагогической работы выплачивается по занимаемой должности в процентах от базового оклада в размере:
- при стаже педагогической работы от 1 года до 3 лет - 5%
- при стаже педагогической работы от 3 до 5 лет - 7%
- при стаже педагогической работы от 5 до 10 лет - 10%
- при стаже педагогической работы от 10 до 25 лет - 15%
- при стаже педагогической работы от 25 лет и выше - 20%

Выплата за стаж педагогической работы производится педагогическим работникам только по основной занимаемой должности по основному месту работы.

Размер выплаты за стаж педагогической работы установлен в расчете на

полную ставку. При работе на неполную ставку размер выплаты производится пропорционально объему работы по основной должности.

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 от фактической нагрузки по тарификации;

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) Надбавка устанавливается молодым специалистам, работающим в образовательных учреждениях Костромского муниципального района и имеющих педагогический стаж до 3 лет.

7)Премиальные выплаты по итогам работы:

1) премии по итогам работы за месяц ,квартал, год;
2) единовременные поощрительные выплаты в связи с юбилеями (50- летием, 60-летием и иными юбилейными датами).

Премирование работников учреждений образования производится в соответствии с Положением о премировании, утверждаемым руководителем учреждения. Размер премии предельными размерами не ограничивается. Выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда.

Сотрудники учреждения могут премироваться за:
- положительные результаты работы за отдельно взятый период,
- за многолетний добросовестный труд,
-за достижение профессиональной деятельности,
-за победу в федеральных, региональных и муниципальных мероприятиях,
-в честь профессионального праздника, юбилейных дат,
-персональное участие педагогических работников и специалистов в конкурсах, фестивалях, семинарах, Грантах,
-открытых мероприятий на федеральном, региональном и муниципальном уровне с целью презентации и обмена педагогического опыта;
-участие в благоустройстве территории ДОУ;
-систематическое и качественное участие в детских праздниках, открытых мероприятиях ДОУ.
- эффективность организации предметно-развивающей среды в групповых и дополнительных помещениях.

Приложение № 4
к положению о системе оплаты труда
работников МКДОУ детский сад «Тополек»

Критерии оценки показателей эффективности деятельности педагогических работников

№	Показатель деятельности	Критерии оценки и количество баллов
1. Учебно-методическая деятельность педагогических работников		
1	Наличие методических разработок (за расчетный период)	1 балл за каждую разработку
2	Использование и создание электронных образовательных ресурсов (тестирование на ПК). Наличие сайта педагога для использования элементов дистанционного обучения	1 балл за каждый электронный ресурс, созданный педработником
3	Наличие и уровень распространения передового педагогического опыта: подготовка и проведение открытых занятий, творческих отчетов, мастер-классов, презентаций опыта	Федеральный уровень – 2 балл; региональный уровень – 1,5 балл; муниципальный уровень – 1 балл; уровень учреждения – 0,5 балла
4	Участие в работе областных конференций, мастер-классов, круглых столов	5 баллов – основной докладчик; 4 балла – содокладчик; 1 балл – рядовой участник
5	Результаты участия обучающихся в соревнованиях, конкурсах, олимпиадах	Уровень мероприятия и баллы Муниципальный: 1 – участие; 2 – победа. Региональный: 2 – участие; 3 – победа. Федеральный: 3 – участие; 4 – победа
6	Презентация результатов исследовательской деятельности педагога в рамках научно-практических конференций, профессиональных слетов, конкурсов и других мероприятий различного уровня: создание и руководство научно-исследовательской работы (тезисы, статья в журнале, в научном сборнике и т. п. – при условии представления опубликованной статьи – сборника, журнала и	Международный уровень – 4 балла; федеральный уровень – 3 балла; региональный уровень – 2 балла; муниципальный уровень – 1 балл

	ксерокопии статьи (тезисов) при публикации в журналах и научных сборниках)	
2. Воспитательная деятельность педагогических работников		
9	Работа с детьми из социально-неблагополучных семей	1 балл за каждого обучающегося, состоящего на учете и вовлеченного в работу кружков, образовательной организации
10	Отсутствие в группе семей обучающихся, состоящих на учете	1 балл
11	Мероприятия, обеспечивающие взаимодействие с родителями	3 балла за каждое мероприятие, проведенное совместно с родителями
12	Снижение (отсутствие) пропусков воспитанников без уважительной причины	1 балл
13	Оформление журналов педработников	Отсутствие замечаний – 1 балл
3. Соблюдение исполнительской дисциплины		
14	Своевременная сдача планирующей и отчетной документации	Соблюдение сроков сдачи документов – 1 балл
15	Оформление групп	Отсутствие замечаний – 1 балл
16	Ведение журналов учебных занятий без замечаний	1 балл – за отсутствие замечаний
17	Победа воспитателя в конкурсах, олимпиадах	Муниципальный: 1 – участие; 2 – победа. Региональный: 2 – участие; 3 – победа. Федеральный: 3 – участие; 4 - победа

Приложение №2
к коллективному договору
от « 01 »__10_2024 г.

СОГЛАСОВАНО:

Представитель трудового коллектива МКДОУ детский сад «Тополек»
_____ Вихарева Л.В
Протокол от «01 » октября 2024 г. № 3

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МКДОУ детский сад «Тополек»
_____ Сироткина Н.Н.

«__01_»___10____ 2024 г.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Соглашение по ОТ разработано в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда, Трудовым Кодексом РФ, Уставом МКДОУ детский сад «Тополек»» и является неотъемлемой частью Коллективного договора. Соглашение по охране труда (далее Соглашение) имеет своей целью улучшение и повышение эффективности охраны труда.

Администрация МКДОУ детский сад «Тополек» в лице заведующего Сироткиной Н.Н и работники организации в лице представителя трудового коллектива Вихаревой Л.В. заключили настоящее Соглашение о том, что руководство дошкольного учреждения обязуется выполнить в период действия настоящего коллективного договора следующие мероприятия по охране труда:

№ п/п	**Содержание мероприятий**	**Единица учёта**	**Стоимость работ, руб.**	**Срок выполнения**	**Ответственные лица**
1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**
I. Организационные мероприятия					
1	Разработка приказов, регламентирующих работу ОТ в ДОУ	-	бесплатно	в течение года	Заведующий ДОУ
2	Разработка инструкций по охране труда	-	бесплатно	По мере необходимости	Заведующий ДОУ
3	Проведение специального обучения руководителей, специалистов по ОТ, членов комиссии по ОТ в обучающих организациях		2000	По мере необходимости	Заведующий ДОУ
4	Обучение работников безопасным методам и приёмам работы (проведение инструктажей)	20	бесплатно	2 раза в год и по мере необходимости	Заведующий ДОУ
5	Обучение навыкам оказания первой помощи пострадавшим в учреждении в обучающих организациях			в течение года	Заведующий ДОУ

6	Проведение профессиональной гигиенической подготовки работников	21	6000	в течение года	Заведующий ДОУ
7	Организация и проведение контроля за соблюдением ОТ в учреждении	-	бесплатно	В течение года	Заведующий Ответственный за ОТ
8	Пополнение уголка по охране труда	1	бесплатно	В течение года	Ответственный за ОТ
9	Организация и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации	3	бесплатно	В течение года	Заведующий ДОУ Ответственный за ОТ
10	Заключение договоров на техническое обслуживание комплекса средств пожарной сигнализации, на оказание услуг по передаче извещений о пожаре на мониторинговую службу; заключение договоров экстренного вызова полиции		Согласно договора	декабрь	Заведующий ДОУ
II. Технические мероприятия					
1	Проведение испытаний устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем здания на соответствие требованиям электробезопасности	-	6000	В течение года	завхоз
2	Контроль за имеющимися отопительными и вентиляционными системами с целью обеспечения нормативных требований ОТ по микроклимату и чистоты воздушной среды на рабочих местах и в служебных помещениях	-	бесплатно	В течение года	завхоз
3	Регулярная проверка освещения и содержание в рабочем состоянии осветительных приборов. Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в служебных и бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствии с действующими нормами		бесплатно	Посто янно	завхоз
4	Выполнение мероприятий по рекомендациям СОУТ			По мере необходим ости	Заведующий
5	Общий технический осмотр здания, территории, игровой площадки		бесплатно	Август май	Ответственный за ОТ
6	Проведение дератизации и дезинсекции бытовых и служебных помещений		Согласно договора	В течени егода	завхоз
7	Утепление оконных блоков в помещениях ДОУ		бесплатно	Октябрь-ноябрь	завхоз

III. Лечебно-профилактические и санаторно-бытовые мероприятия					
1	Проведение обязательных, предварительных медицинских осмотров	-	Согласно договора	По мере необх одимо сти	Заведующий ДОУ
2	Проведение обязательных периодических медицинских осмотров	21	Согласно договора	Август-ноябрь	Заведующий ДОУ
3	Проведение профилактических прививок от гриппа	21	бесплатно	Сентябрь-ноябрь	Заведующий ДОУ
4	Оснащение помещений аптечками для оказания первой помощи, регулярное пополнение аптечек необходимыми медикаментами		1000	По мере необходи мости	Заведующий ДОУ
IV. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты					
1	Обеспечение работников специальной одеждой, и другими средствами индивидуальной защиты	-	5000	По мере необход имости	Заведующий ДОУ
2	Обеспечение работников обезвреживающими средствами, масками, перчатками	-	5000	Постоянно	Завхоз

Приложение № 3
к коллективному договору
от „___01__“__10__2024г.

НОРМЫ
бесплатной выдачи работникам МКДОУ детский сад «Тополек» средств индивидуальной защиты по профессиям (должностям) и в зависимости от идентифицированных опасностей

№ п/п	Наименование профессии (должности) и/или идентифицированных опасностей	Тип СИЗ	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи на один год	Основание выдачи СИЗ
1	Повар	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (истирания)	1 шт.	Пункт 3593 Единых типовых норм, правил по охране труда,утв.приказом МинтрудаРоссии от 29.10.2021 № 767н
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
2	Кухонный рабочий	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	2 шт.	Пункт 1776 Единых типовых норм, правил по охране труда,утв.приказом МинтрудаРоссииот 29.10.2021 № 767н
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.	
4	Младший воспитатель	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Халат х/б светлый Халат хлопчатобумажный темный для уборки помещений Фартук для раздачи пищи Фартук для мытья посуды клеенчатый	1 шт.	Пункт 3677 Единых типовых норм, правил по охране труда, утв. приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 767н Пункт 3.1.9 СП 2.4.3648-20 от 28 сентября 2020г. №28 «Санитарно-эпидемиологические требования к организации воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи»
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений Колпак или косынка для раздачи пищи	1 шт.	

	Воспитатель	Санитарная одежда	Халат хлопчатобумажный светлый	2	Пункт 3.1.9 СП 2.4.3648-20 от 28 сентября 2020г. №28 «Санитарно-эпидемиологические требования к организации воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи»

Приложение № 4
к коллективному договору
от „__01___“___10_____2024
г.

Список должностей, получающих доплаты за работу
с вредными и опасными условиями труда (ст. 147 ТК РФ)

Должность	**Доплаты**	**Воздействие**	
		Опасное	**Неблагоприятное**
Повар	4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда	Пищеблок	Работа в горячем цехе; Тяжесть трудового процесса
Кухонный рабочий	4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда	Пищеблок	Работа в горячем цехе; Тяжесть трудового процесса; Работа с моющими и дезинфицирующими средствами

Приложение № 5
к коллективному договору
от „___01__“_____10_____2024г.

Список должностей,
занятых на работах с вредными и опасными условиями труда и имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск

(ст.117 ТК РФ: 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 составляет 7 календарных дней*)*

Должностей, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда и имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск **- нет**

Приложение № 6
к коллективному договору
от „__01___“_____10_____2024г.

Список работников МКДОУ детский сад «Тополек»,
подлежащие периодическим медицинским осмотрам (обследованиям)

1. Заведующий
2. Старший воспитатель
3. Воспитатель
4. Инструктор по физической культуре
5. Музыкальный руководитель
6. Учитель-логопед
7. Педагог-психолог
8. Педагог-дефектолог
9. Младший воспитатель
10. Повар
11. Кухонный рабочий
12. Завхоз
13. Машинист по стирке белья
14. Сторож
15. Дворник
16. Рабочий по обслуживанию здания
17. Кочегар