

Парфеньевского муниципального округа Костромской области

Председатель совета
трудового коллектива

« 19 » декабря 2022г.



Заведующий МКДОУ
детский сад «Теремок»

« 19 » декабря 2022г.

на 2022 - 2025 годы

Карёва Е.В.

«19 » декабря 2022г.

округа Костромской области _____



Регистрационный № 7 от «21» сентября 2022 г.

муниципального округа *Смб* Смирнова Е.И.

1.1. Настоящий [коллективный договор](#) заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными законодательными и нормативно-правовыми актами РФ и Костромской области.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном казенном дошкольном образовательном учреждении детский сад «Теремок» (далее Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работодателем и работниками в лице их представителей.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение детский сад «Теремок» Парфеньевского муниципального округа Костромской области (МКДОУ детский сад «Теремок») в лице заведующего **Кочкарёвой Елены Владимировны**, именуемый далее «Работодатель» с одной стороны, и работники организации с другой стороны, представленные советом трудового коллектива (далее **СТК**) в лице председателя СТК **Лебедевой Ирины Николаевны**, именуемый далее «Представитель».

1.4. Коллективный договор составлен на основе предложений работников, заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей стабильности и эффективности её работы, долгосрочному поступательному развитию, росту её общественного престижа и деловой репутации;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности.

1.5. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и откровенность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Представитель выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.6. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- обеспечить эффективное управление организацией, сохранность её имущества;
- добиваться стабильного финансового положения организации, роста её конкурентоспособности;
- обеспечивать занятость работников, эффективную организацию труда и его безопасность;

- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, укрепления мотивации высокопроизводительного труда;

Представитель СТК обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности организации;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации;
- в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений не выдвигать новых требований по социально-трудовым и социально-экономическим вопросам.

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества продукции, росту производительности труда;
- беречь имущество организации, заботиться об экономии электроэнергии и других ресурсов;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, независимо от их должности, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы.

1.8. Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания его сторонами).

1.9. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Законом для его заключения.

Стороны коллективного договора доверяют своим представителям вносить согласованные изменения и дополнения в коллективный договор в рабочем порядке.

1.10. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны противоречить положениям действующего законодательства, распространяющихся на организацию соглашений, настоящего коллективного договора. Этим же критериям

должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.

1.11. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон.

2. Трудовые отношения.

Стороны, при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором (ст. 57 ТК РФ).

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и распоряжения определяются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, уставом учреждения и не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, отраслевым территориальным соглашением, коллективным договором образовательного учреждения.

2.3. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ(распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. (ст.68 ТК РФ)

2.4. при приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором. (ст.68 ТК РФ)

2.5. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределённый срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.6. В трудовой договор включаются обязательные условия, установленные статьей 57 ТК РФ, в том числе объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме.

2.7. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77, 81, 83, ТК РФ)

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работник имеет право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации (ст.21 Трудового кодекса РФ).

3.2. Необходимость и потребность в профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации кадров для нужд образовательного учреждения определяет работодатель (ст.196 Трудового кодекса РФ).

3.3. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем, с учетом мнения СТК.

3.4. Работодатель обязуется:

3.4.1.Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

3.4.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в 3 года.

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

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

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173—176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности образовательного учреждения, по направлению работодателя или органов управления образованием).

3.4.5. Создавать условия для прохождения педагогическими работниками аттестации в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников образовательного учреждения и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять СТК МКДОУ детский сад «Теремок» в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

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

Стороны договорились считать массовым высвобождение более 3 работников.

4.2. Стороны договорились, что:

4.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии), проработавшие в образовательном учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными и ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые педагоги, имеющие трудовой стаж менее двух лет.

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

4.2.3. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

5. Рабочее время и время отдыха.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения выборного органа организации, а также условиями трудового договора.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательного учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (для женщин, работающих в сельской местности - не более 36 часов в неделю).

5.3. Для педагогических работников образовательного учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.4. Объём учебной нагрузки педагогическим работникам не может быть уменьшен в течение года по инициативе администрации за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп. Объём нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

5.5. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида

до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников образовательного учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом.

Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни осуществляется с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа организации.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

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

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.7. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, как с их письменного согласия, так и без их согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения СТК не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124—125 ТК РФ.

5.9. Работодатель обязуется:

5.9.1. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье -5 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства -5 календарных дней;
- для проводов детей в армию -5 календарных дней;
- в случае регистрации брака работника – 5календарных дней;
- на похороны близких родственников- 5 календарных дней;

5.9.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом образовательного учреждения.

5.10.Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.11. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части (одна из которых не может быть менее 14 календарных дней) допускается по письменному соглашению между работником и работодателем.

5.12. Отпуск педагогическим работникам за первый год работы может быть предоставлен в летний период и до истечения срока шести месяцев непрерывной работы в учреждении. При этом продолжительность отпуска не может быть меньше предусмотренной законодательством для данных должностей (специальностей) и должна оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении.

5.13. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям работодатель с учетом мнения СМК может предоставить работнику ежегодный отпуск (часть отпуска) в другое время, не предусмотренное графиком отпусков.

5.14. Супругам, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

5.15. Время перерыва для отдыха и питания, а также, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 мин (ст. 108 ТК РФ).

6. Оплата труда и нормы труда.

В области оплаты труда стороны исходят из того, что каждому работнику должна быть предоставлена возможность зарабатывать средства на жизнь и содержание семьи в соответствии с его квалификацией, трудоспособностью, количеством и качеством труда. Трудовые доходы каждого работника зависят от результатов его труда и максимальными размерами не ограничиваются.

Стороны исходят из того, что:

6.1. Согласно статье 135 Трудового кодекса РФ оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с действующей в учреждении системой оплаты труда. Система оплаты труда включает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), а также размеры выплат компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, виды и размеры выплат стимулирующего характера.

6.2. Система оплаты труда должна быть направлена:

- на обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения её максимальным размером;
- обеспечение равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда;
- обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждения.

6.3. Оплата труда работников производится в соответствии с законодательством РФ, законодательством Костромской области, Положением об оплате труда работников МКДОУ детский сад «Теремок».

6.4. Фонд оплаты труда работников состоит из базовой общей части и стимулирующей части. Выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда работников осуществляются на основании Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательного учреждения, утвержденного приказом руководителя и согласованного с представителем трудового коллектива.

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

6.6. «Своевременно два раза в месяц (29 числа текущего месяца –аванс, 14 числа следующего месяца –зарплата)) выплачивать работникам учреждения заработную плату путем перечисления денежных средств на карту, при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении, работодатель обязан выплатить эту сумму с уплатой % в размере не ниже 1/150 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ (ст.236 ТК РФ)»

6.7. Тарифные ставки и оклады (должностные оклады) педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала устанавливаются с учетом требований к уровню профессионального образования по занимаемым должностям педагогических работников, в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761-н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», а так же в зависимости от стажа педагогической работы, либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

6.8. Расчёт отпускных (очередных, учебных), командировочных, отпусков по донорской справке и др. производится исходя из расчёта среднемесячной заработной платы за 12 календарных месяцев работы в соответствии ч. 3, 4 статьи 139 ТК РФ.

6.9. Образовательное учреждение вправе распоряжаться фондом экономии заработной платы, которая может быть использована на увеличение размеров доплат стимулирующего характера, премирования, оказания материальной помощи и другие

выплаты. Распределение фонда стимулирования подлежит согласию с комиссией по установлению выплат стимулирующего и компенсационного характера МКДОУ детский сад «Теремок».

6.10. При повышении ставок заработной платы и должностных окладов фонд заработной платы, включая надтарифный, индексируется на коэффициент повышения.

6.11. Работникам учреждения на период карантина сохранять заработную плату в размере 100% при условии работы в учреждении в пределах установленной им учебной нагрузки, предусмотренной тарификацией.

6.12. Выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг их прямых обязанностей, осуществляется за дополнительную плату, порядок установления и размеры которой регулируются учреждением самостоятельно, закрепляются приказом по учреждению или трудовым договором.

6.13. В случаях, когда система оплаты труда работников образовательного учреждения предусматривает увеличение размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы, то изменение оплаты труда осуществляется:

при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера стимулирующей надбавки;

при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения награждения.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда, в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.14. Работодатель и представитель СТК обязуются для разрешения индивидуальных трудовых споров способствовать созданию и работе комиссии по трудовым спорам

6.15. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарификационной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

6.16. Сверхурочные работы оплачивать согласно ст. 152 ТК РФ.

6.17. В образовательном учреждении каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 до 6.00 утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35 процентов часовой ставки (оклада).

6.18. Стороны договорились совершенствовать критерии оценки качества работы руководящих, педагогических и других категорий работников учреждения.

7. Социальные гарантии и социальная поддержка.

7.1. Стороны обязуются в своих действиях руководствоваться действующим законодательством и настоящим коллективным договором в соответствии со ст. 27, ст. 53 ТК РФ.

7.2. Стороны договорились о том, что работодатель обязуется:

7.2.1. обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

7.2.2. обеспечить обязательное медицинское страхование работающих, с выдачей полисов по медицинскому страхованию.

7.2.3. своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

7.2.4. своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в Пенсионный фонд РФ;

7.2.5. оказывать педагогическим работникам помощь в подборке материалов, необходимых для досрочного назначения пенсии по старости;

7.2.6. возмещать расходы, связанные со служебными командировками работников, в том числе при направлении в другой населённый пункт для переподготовки или повышения квалификации.

8. Условия и охрана труда.

Работодатель обязуется:

8.1. Предусмотреть средства на мероприятия по охране труда, включая специальную оценку условий труда, в размере не менее 2% годового фонда оплаты труда работников образовательного учреждения.

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

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

8.3. Проводить со всеми поступающими, а также переведенными на другую работу работниками образовательного учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья работников, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

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

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

8.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей .

8.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет средств работодателя (ст. 221 ТК РФ).

8.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками образовательного учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства

вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности (ст. 220 ТК РФ).

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

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

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

8.11. Создать в образовательном учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены СТК и представители работодателя.

8.12. Осуществлять совместно с СТК организации контроль состояния условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.13. Оказывать содействие членам комиссии по охране труда, уполномоченному по охране труда в проведении контроля состояния охраны труда в образовательном учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.14. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.15. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

9. Гарантии прав совета трудового коллектива и членов коллектива.

Стороны договорились о том, что:

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

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

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

9.4. Члены СТК учреждения включаются в состав комиссий образовательного учреждения по распределению фондов стимулирования работников, тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

9.5. С учетом мнения СТК учреждения производится:

- принятие Правил внутреннего трудового распорядка;
- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часов;
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за изъятием оснований, предусмотренных ст. 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- утверждение должностных обязанностей работников;
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда;
- изменение существенных условий труда.

9.6. По согласованию с СТК учреждения производится:

- установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок, доплат, а также выплат стимулирующего характера;
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;

10. Обязательства совета трудового коллектива.

СТК учреждения обязуется:

10.1. Осуществлять контроль над 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, изменением норм труда (тарификации), охраной труда и т.д.

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

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

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

10.5. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников образовательного учреждения.

10.6. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в образовательном учреждении.

11. Контроль выполнения коллективного договора.

Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и ежегодно отчитываются о их реализации на собрании трудового коллектива.

11.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью

предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

11.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.5. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

11.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

К настоящему коллективному договору прилагаются:

1. Соглашение по охране труда МКДОУ детский сад «Теремок».
2. Список должностей, получающих доплаты за работу с вредными и опасными условиями труда.
3. Перечень профессий и должностей для обеспечения средствами индивидуальной защиты.
4. Список работников МКДОУ детский сад «Теремок», подлежащих периодическим медицинским осмотрам (обследованиям).
5. Положение о порядке и условиях распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МКДОУ детский сад «Теремок»
6. Положение об оплате труда работников МКДОУ детский сад «Теремок» Парфеньевского муниципального округа Костромской области.

СОГЛАСОВАНО

Председатель
совета трудового коллектива
_____ Лебедева И.Н.

20.09. 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МКДОУ
детский сад «Теремок»
_____ Кочкарёва Е.В.

20.09.2022 г.

**СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА
Муниципального казенного дошкольного
образовательного учреждения
детский сад «Теремок»
Парфеньевского муниципального округа
Костромской области**

**Приложение № 1
к коллективному договору
от 19.12.2022г.**

Соглашение по охране труда (далее Соглашение) имеет своей целью улучшение и повышение эффективности охраны 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 «Теремок» и является неотъемлемой частью Коллективного договора.

Администрация и совет трудового коллектива Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения заключили Соглашение о том, что в течение 2022- 2025 года руководство обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда:

№ п/п	Наименование мероприятий	Срок выполнения	Ответственный за выполнение
1. Совершенствование нормативного и правового обеспечения охраны труда			
1	Пересмотр инструкций по охране труда	2023 г	Заведующий
2	Пересмотр должностных инструкций	2023 г	Заведующий
2. Организационное обеспечение охраны труда			
1	Специальная оценка рабочих мест младшего обслуживающего Персонала	2023 г.	заведующий
2	Инструктаж сотрудников по охране Труда	При оформлении на работу, и далее- дважды в год.	Заведующий
3	Организация и проведение административно-общественного контроля по ОТ.	ежемесячно	Заведующий комиссия по ОТ
3. Техническое обеспечение охраны труда			
1.	Проведение общего технического осмотра здания	Май, сентябрь	Заведующий, завхоз комиссия по ОТ
2	Пропитка чердачного помещения и испытания по контролю качества огнезащитной обработки конструкций из древесины	Согласно правил пожарной безопасности	Заведующий, завхоз

3	Регулярная проверка освещения и содержания в рабочем состоянии осветительной аппаратуры	постоянно	завхоз
4	Своевременное обеспечение спецодеждой, орудиями труда, средствами индивидуальной защиты	1 раз в год	Заведующий
5	Регулярное пополнение медицинских аптечек скорой Помощи	1 раз в квартал	Медицинская сестра
6	Регулярная проверка питьевого Режим	постоянно	Медицинская сестра
7	Завоз песка	май	завхоз
8	Косметический ремонт помещений ДОУ	Июнь- август	Заведующий завхоз
9	Озеленение и благоустройство территории учреждения, разбивка цветника, огорода	Май-август	Заведующий Завхоз Родительский комитет
10	Регулярный ремонт мебели во всех помещениях учреждения	По мере необходимости	завхоз
11	Контроль за состоянием тепло- и водоснабжения. Своевременное устранение неисправностей.	постоянно	завхоз
12	Контроль над соблюдением охраны труда, соблюдением техники безопасности на рабочем месте	постоянно	Заведующий
13	Проверка огнетушителей	2 раза в год	завхоз
14	Утепление оконных блоков в помещениях ДОУ	октябрь	Завхоз Обслуживающий персонал
15	Ремонт по предписаниям госпожнадзора и Роспотребнадзора	В течении года	Заведующий
16	Проверка эвакуационных путей	постоянно	Заведующий завхоз
17	Ремонт и покраска построек на территории учреждения	По мере необходимости	Заведующий, завхоз
18	Замена посуды	По мере необходимости	завхоз

4. Профессиональное обучение и информационное обеспечение охраны труда

1	Приобретение нормативных, правовых и методических материалов по охране Труда	2024 г	заведующий
5. Лечебно-профилактические и санитарно-гигиенические мероприятия			
1	Проведение периодического медицинского осмотра работников детского сада	1 раз в год	Заведующий
2	Обеспечение моющими и дезинфицирующими средствами	ежемесячно	завхоз

Приложение № 2
к коллективному договору
от „19“ декабря 2022г.

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

Должность	Доплаты	Воздействие	
		Опасное	Неблагоприятное
Повар, шеф-повар Подсобный рабочий кухни	12%	горячий цех	Световая среда, тяжесть трудового процесса, шум.
кастелянша кладовщик	12%	Световая среда, тяжесть трудового процесса, шум.	

Приложение № 3
к коллективному договору
от „19“ декабря 2022г.

**Перечень профессий и должностей
для обеспечения средствами индивидуальной защиты**

Список профессий и должностей, обеспечиваемых специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты (Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением")

№/п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год
1.	Воспитатель	Халат хлопчатобумажный светлый	1
2.	младший воспитатель	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или Халат для защиты от общих производственных загрязнений Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 2
3	кладовщик	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 6
4	Повар	Фартук из полимерных материалов с нагрудником Нарукавники из полимерных материалов до износа	2 До износа
5.	Машинист по стирке белья и спецодежды	Халат (фартук) хлопчатобумажный Перчатки резиновые	2 2 пары
6.	Завхоз	Халат для защиты от общих	1

		производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
7.	Дворник	Халат хлопчатобумажный или Фартук из полимерных материалов с нагрудником Перчатки с полимерным покрытием Сапоги резиновые с защитным подноском	1 2 6 пар 1 пара
8	кастелянца	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
	Кухонный рабочий	Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Нарукавники из полимерных материалов Перчатки резиновые или из полимерных материалов Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 до износа 6 1
	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 1 6 12
	Сторож (вахтер)	халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием	1 1 6
	Уборщик служебных помещений	. Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий. Перчатки с полимерным покрытием	1 6

Приложение № 4
к коллективному договору
от „19“ декабря 2022г.

**Список работников МКДОУ детский сад «Теремок»,
подлежащих периодическим медицинским осмотрам (обследованиям)**

1. Заведующий
2. Старший воспитатель
3. Воспитатель (14 чел.)
4. Музыкальный руководитель – 2
5. Учитель-логопед - 2
6. Младший воспитатель (10 чел)
7. Повар 2
8. Подсобный рабочий кухни - 3
9. Завхоз
10. Кладовщик
11. кастелянша
12. Машинист по стирке белья
13. Сторож (3 чел)
14. Дворник
15. Рабочий по обслуживанию здания
16. Вахтер
17. делопроизводитель

Принято на общем
собрании трудового коллектива
«Теремок»
МКДОУ детский сад «Теремок»
Протокол № ____ от _____

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий
МКДОУ детский сад
_____ Е.В.Кочкарёва

**Положение об оплате труда работников
муниципального казенного дошкольного образовательного
учреждения детский сад «Теремок» Парфеньевского муниципального
округа Костромской области**

Глава 1. 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 2017 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23 декабря 2016 года, протокол № 11, На основании Постановления Администрации Парфеньевского муниципального округа № 171 от 18.04.2022 г. «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» и устанавливает порядок и условия оплаты труда работников Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Теремок» Парфеньевского муниципального округа Костромской области

1.2. Работодатель обязан обеспечить выплату месячной заработной платы работникам, 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. Условия оплаты труда, установленные в соответствии с Положением, включая размер должностного оклада, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками.

Глава 2. Порядок и условия оплаты труда работников МКДОУ детский сад «Теремок»

2.1. Система оплаты труда работников МКДОУ детский сад «Теремок» устанавливается с учетом:

2.1. Система оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и структурных подразделений отдела образования 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 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 представительного органа работников.

2.2. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – базовый оклад) работников МКДОУ установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (Приложение № 1)

2.3. Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы (далее – должностной оклад) работника устанавливается руководителем МКДОУ на уровне величины базового оклада, умноженного на соответствующий коэффициент по должности (Кд). Коэффициент по должности (Кд) устанавливается работникам МКДОУ в зависимости от значения должности внутри квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы.

2.4. С учетом условий труда работникам образовательных организаций устанавливаются выплаты компенсационного характера. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам, а также в виде коэффициентов к должностным окладам работников МКДОУ (приложение № 2)

2.5. Работникам МКДОУ с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы, устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с «Положением о порядке и условиях распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МКДОУ детский сад «Теремок»

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. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда

2.6. Расчет месячной заработной платы работника МКДОУ осуществляется по следующей формуле: $Z = ДО + \sum KB + \sum СВ$, где: Z - месячная заработная плата ДО - должностной оклад $\sum KB$ - сумма компенсационных выплат $\sum СВ$ - сумма стимулирующих выплат Должностной оклад работника МКДОУ детский сад определяется по следующей формуле: $ДО = БО \times Кд$ где: БО - базовый оклад Кд - коэффициент по должности.

2.9. Месячная заработная плата педагогов 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,

Кроме повышающих коэффициентов (Кк, Кз), в месячную заработную плату включаются иные выплаты стимулирующего характера, (приложение № 3 к настоящему Положению).

2.7.Тарификация работников производится один раз в год на начало учебного года, Руководители образовательных организаций ежегодно составляют и утверждают на работников тарификационные списки.

Глава 3. Другие вопросы оплаты труда

3.1. Почасовая оплата труда педагогических работников МКДОУ применяется при оплате:

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

2) за часы работы, выполненные работниками, свыше объема, установленного им при тарификации;

3) 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 муниципальных образовательных организациях

3.2. Фонд оплаты труда работников МКДОУ детский сад формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций МКДОУ детский сад «Теремок» и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников указанной организации.

3.3.В пределах фонда оплаты труда работникам образовательных организаций 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).

Приложение № 1
К Положению об оплате труда
работников муниципального
казенного дошкольного
образовательного учреждения
детский сад «Теремок»
Парфеньевского муниципального
округа Костромской области

ПЕРЕЧЕНЬ
профессиональных квалификационных групп должностей
муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад
«Теремок» Парфеньевского муниципального округа 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 «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»			
1 квалифика- ционный 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»	4998	
	дворник, истопник, уборщик служебных помещений		1
	Сторож,вахтер, уборщик производственных помещений		1
	Кастелянша, кладовщик		1
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»			
1 квалифика- ционный 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»: Электрик, рабочий по обслуживанию здания	5115	1 1 1
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			

	Секретарь учебной части	5115	1
<i>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня</i>			
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	5289	1
<i>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</i>			
1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	9780	1
3 квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог;	11300	1
4 квалификационный уровень	старший воспитатель; учитель-логопед (логопед), тьютор	11340	1
<i>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»</i>			
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	5290	1
3 квалификационный уровень	шеф-повар	6219	1
<i>Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»</i>			
	Медицинская сестра диетическая	7089	1
<i>Профессиональная квалификационная группа «Должности работников централизованной бухгалтерии и методического центра отдела образования»</i>			
4 квалификационный уровень	Контрактный управляющий	7008	1

Приложение № 2

К Положению об оплате труда
работников муниципального
казенного дошкольного
образовательного учреждения
детский сад «Теремок»
Парфеньевского муниципального
области Костромской области

ПЕРЕЧЕНЬ

Выплат компенсационного характера работникам
муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад
«Теремок» Парфеньевского муниципального округа Костромской области

1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда согласно проведенной специальной оценке условий труда - в 12 % от базового оклада.

- Шеф-повар
- Повар
- Кладовщик
- кастелянша

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).

Работники групп компенсирующей направленности:

- воспитатель, учитель-логопед, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, - 20 % от базового оклада.
- младший воспитатель - 20% от базового оклада

К Положению об оплате труда
работников муниципального
казенного дошкольного
образовательного учреждения
детский сад «Теремок»
Парфеньевского муниципального
округа Костромской области

ПЕРЕЧЕНЬ

выплат стимулирующего характера работникам муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Теремок» 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. Премияльные 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.

2) выплаты за качество выполняемых работ, оказываемых услуг осуществляются с учетом оценки критериев качества выполненной работы, установленных в образовательной организации.

3) выплаты за стаж работы педагогам в размере 250 руб. за 15 лет стажа 500 руб. за 20 лет стажа

4) надбавка за работу в сельской местности в размере 25% от базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы

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

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.

Принято на общем
собрании трудового коллектива
МКДОУ детский сад «Теремок»
Протокол № ____ от _____

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий
МКДОУ детский сад «Теремок»
_____ Е.В.Кочкарёва

ПОЛОЖЕНИЕ
О порядке и условиях распределения стимулирующей части
фонда оплаты труда
работникам МКДОУ детский сад «Теремок»

1. Общие положения

1. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МКДОУ детский сад «Теремок» разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании»
2. Положение определяет порядок и условия распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МКДОУ детский сад «Теремок» на основе оценки их профессиональной деятельности.
3. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляется путем установления всем категориям работников ДОУ ежемесячных выплат и доплат.
4. Система стимулирующих выплат включает стимулирующие выплаты по результатам труда.
5. При определении размера стимулирующих выплат устанавливаются результаты труда работников ДОУ за предыдущий месяц.
6. Срок данного Положения не ограничен. Данное Положение действует до принятия нового.

2. Порядок распределения стимулирующей части
фонда оплаты труда работников

1. Определение видов доплат и надбавок работникам производится ежемесячно на основании настоящего Положения.
2. Стимулирующие выплаты начисляются за фактически отработанное время, выплачиваются в заработную плату месяца, следующего за отчетным.
3. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников ДОУ осуществляется комиссией для оценивания качества труда и установления выплат стимулирующего характера работников ДОУ.
4. Комиссия для оценивания качества труда и установления выплат стимулирующего характера работников ДОУ избирается на Общем собрании трудового коллектива в количестве 3-5 человек и утверждается приказом заведующего ДОУ.
5. Деятельность комиссии регламентируется Положением о комиссии для оценивания качества труда и установления выплат стимулирующего характера работников ДОУ, которое разрабатывается и утверждается как самостоятельный локальный акт ДОУ.
6. Основанием для стимулирования работников ДОУ является оценка результативности их труда по показателям качества и результативности профессиональной деятельности различных категорий работников.
7. Решение комиссии оформляется протоколом.
8. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда утверждается приказом по ДОУ о производстве выплат стимулирующего характера.
9. Временным работникам и совместителям выплаты стимулирующего характера не выплачиваются.

3. Условия назначения выплат стимулирующего характера
работников ДОУ.

1. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников разработаны с учетом реализации компетентного подхода к осуществлению воспитательно-образовательного процесса и отражают результаты деятельности работников.

4. Показатели, влияющие на уменьшение размера выплат стимулирующего характера или его лишения.

- 4.1. Выплаты стимулирующего характера могут быть уменьшены по причине:
- нарушения Правил внутреннего трудового распорядка -до 50%;
 - нарушения санитарно-эпидемиологического режима -50%;
 - нарушения Правил техники безопасности и пожарной безопасности 25%;
 - нарушения инструкции по охране жизни и здоровья детей -100%;

- нарушения педагогической этики -до 20%;
 - обоснованных жалоб со стороны родителей (низкое качество воспитательно-образовательной работы) и персонала (за невнимательное и грубое отношение к детям) -30%;
 - детского травматизма по вине работника -100%;
 - халатного отношения к сохранности материально -технической базы -30%;
 - небрежного отношения к ведению рабочей документации -20%;
 - отсутствие результатов в работе с семьями (наличие задолженности по родительской оплате, конфликтные ситуации) -до 50%;
 - в случае роста детской заболеваемости — до 50%;
 - некачественного приготовления пищи -до 50%;
 - несоблюдение выдачи норм питания -до 50%;
 - несвоевременного обеспечения смены белья -до 30%;
 - несвоевременного обеспечения продуктами питания -30%;
 - невыполнение задач и мероприятий календарного плана -до 30%.
- 4.2. Выплаты стимулирующего характера не выплачиваются полностью при:
- неоднократном грубейшем нарушении трудовой дисциплины;
 - умышленной порче и потере государственного имущества;
 - систематического нарушения этики;
 - недобросовестного отношения к работе.
- 4.3. Все случаи не выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда рассматриваются комиссией о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.
- 4.4. Лишение стимулирующей части фонда оплаты труда, полное или частичное, производится за тот период, в котором было допущено упущение в работе. Лишение стимулирующей части фонда оплаты труда оформляется приказом по учреждению с указанием периода и причин, за которые они устанавливаются.

Приложение №1

Критерии назначения выплат стимулирующего характера работников ДОУ.

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников разработаны с учетом реализации компетентного подхода к осуществлению воспитательно-образовательного процесса и отражают результаты деятельности работников.

Категория работника	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников ДОУ	Сумма
Воспитатель	● За инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда ● За непосредственное участие в реализации национальных проектов, целевых программ и др. ● За активное участие в методических и общественных мероприятиях, проводимых как в МКДОУ, так и за его пределами ● За высокий уровень знаний воспитанников, стабильная положительная динамика, хорошая подготовка к школьному обучению ● За организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа ДОУ среди населения, взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие задолженности по родительской оплате ● За высокое качество оздоровительной работы с детьми (систематическое проведение закаливающих процедур в течении дня, физминутки, стимулирование двигательной активности на прогулках, стимулирование формирования привычки к здоровому образу жизни у детей дошкольного возраста, высокий процент посещаемости) ● За создание условий для воспитательно-образовательной работы с детьми (педагогическая целесообразность, психологическая комфортность, эстетика оформления групповых помещений, игровой площадки ● За высокую результативность в работе при выполнении должностных обязанностей и инструкций по охране труда	От 500 рублей До 2 базовых окладов

	• За осуществление работы в течение месяца по приоритетному направлению • За участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий • За совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы • За работу с детьми инвалидами	
Музыкальный руководитель – Инструктор по физическому воспитанию.	• За инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов • За непосредственное участие в реализации национальных проектов, целевых программ и т.д. • За усвоение программного материала воспитанниками по высокому и среднему уровню • За развитие индивидуальных особенностей детей дошкольного возраста и осуществление работ по приоритетному направлению • За активное участие в методических и общественных мероприятиях, проводимых как в ДООУ, так и за его пределами • За создание условий для воспитательно-образовательного процесса (педагогическая целесообразность, психологическая комфортность, эстетика оформления музыкального зала) • За высокую результативность в работе при выполнении должностных обязанностей и инструкций по охране труда • За участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий • За совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы	От 500 рублей До 2 базовых окладов
Учитель -логопед	• За инициативу, творчество, внедрение инновационных педагогических технологий • За представление творческого опыта работы, проведение мастер-классов • За проведение работы по консультированию родителей, педагогических работников по применению специальных методов и приемов оказания помощи воспитанникам, имеющим отклонения в развитии • За активное участие в методических и общественных мероприятиях, проводимых как в ДООУ, так и за его пределами • За создание и постоянное обновление развивающей среды • За своевременное и качественное ведение и оформление документации • За участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий • За высокую результативность в работе при выполнении должностных обязанностей и инструкций по охране труда • За совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы. • За работу с детьми инвалидами.	От 500 рублей До 2 базовых окладов
Заведующий по хозяйственной части, кастелянша, кладовщик	• За обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях ДООУ • За организацию учета сохранности материальных ценностей, своевременная сдача отчетов	От 500 рублей До размера 1 ставки

	• За обеспечение выполнения требований пожарной безопасности и электробезопасности, выполнения требований охраны труда в помещениях на территории ДОУ • За обеспечение подготовки и организации ремонтных работ • За обеспечение организации и проведение работ по благоустройству и уборки территории • За образцовую организацию детского питания и его разнообразие • За грамотное руководство работой обслуживающего персонала • За совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы. • За пошив костюмов.	
Младший воспитатель	• За регулярное и качественное проведение санитарных дней, генеральной уборки, работа с дезсредствами • За соблюдение режима дня, образцовая организация детского питания (сервировка стола, соблюдение норм питания) • За создание условий для сохранения здоровья воспитанников, высокий процент посещаемости • За оказание помощи воспитателям в организации воспитательно-образовательного процесса • За высокую результативность в работе при выполнении должностных обязанностей и инструкций по охране труда • За участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий (подготовка к проведению утренников, конкурсов, театрализованной деятельности и т.д.) • За совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы.	От 500 рублей До размера 1 ставки
Повар, Подсобный рабочий кухни	• За качественную обработку и соблюдение технологии приготовления пищи, закладки продуктов питания и норм питания • За соблюдение графика выдачи пищи. За участие в составлении меню на каждый день • За содержание помещений и оборудования в соответствии с требованиями СанПиН • За соблюдение правил пожарной безопасности и электробезопасности, охраны труда • За регулярное и качественное проведение санитарных дней, генеральной уборки, работа с дезсредствами • За образцовую организацию детского питания и его разнообразие • За совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы.	От 500 рублей До размера 1 ставки
Слесарю электромонтеру , Рабочему по обслуживанию здания	• За прием от сотрудников заявок на ремонт оборудования и инвентаря • За обеспечение бесперебойной работы электрооборудования, канализации и водоснабжения • За изготовление пособий для воспитательно-образовательного процесса, изготовление оборудования для игр детей • За качественное и своевременное устранение неполадок в работе оборудования • За соблюдение правил пожарной безопасности и электробезопасности, охраны труда • За ответственное отношение к сохранению рабочего инструмента	От 500 рублей До размера 1 ставки

	• За совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы.	
Прачка	• За качественную и своевременную стирку и глажку, смену постельного белья согласно графика • За содержание помещений и оборудования в соответствии с требованиями СанПиН • За соблюдение правил пожарной безопасности, электробезопасности и охраны труда • За участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий • За совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы.	От 500 рублей До размера 1 ставки
Истопник	• За высокую результативность в работе при выполнении должностных обязанностей и инструкций по охране труда • За поддержание температурного режима в помещениях здания ДООУ на уровне 20 градусов • За поддержание рабочего места в соответствии с санитарными нормами • За участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий • За совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, сверхурочная работа.	От 500 рублей До размера 1 ставки
Старший воспитатель -	• За организацию работы методического кабинета • За высокий уровень методической работы по повышению профессиональной квалификации педагогов ДООУ • За разнообразие форм методической работы с кадрами, их эффективность • За высокий уровень организации и контроля (мониторинга) воспитательно-образовательного процесса • За качественную организацию работы (педагогический совет, методическое объединение и т. д.) • За высокий уровень организации аттестации педагогических работников • За высокий уровень оформления методической документации (образовательная программа, годовой план, материалы оперативного и тематического контроля) • За непосредственное участие в реализации национальных проектов, целевых программ • За участие в течение месяца в выполнении важных работ • За совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы.	От 500 рублей До размера 1 ставки
Сторож	• За соблюдение правил пожарной безопасности и электробезопасности, охраны труда • За своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации • За совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение	От 500 рублей До размера 1 ставки

	обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы.	
Дворник	• За содержание территории в ДОУ в соответствии с требованиями СанПин - 1 • За качественную уборку территории в установленное время. • За проведение генеральных уборок. • За совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы.	От 500 рублей До размера 1 ставки

Выписка
из решения протокола № 2 общего собрания трудового коллектива работников
МКДОУ детский сад «Теремок» от 19 декабря 2022 года.

Решение:

1. принять коллективный договор с приложениями.
2. Принять «Положение о порядке и условиях распределения стимулирующей части фонда оплаты труда»
3. Принять Положение об оплате труда работников МКДОУ детский сад «Теремок».

Председатель Е.В. Кочкарёва Е.В.Кочкарёва

Секретарь Г.Б. Замышляева Г.Б.Замышляева



Прошито, пронумеровано и
скреплено печатью 29

Заведующий М Ко