

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2022 – 2025 гг.

Муниципального дошкольного образовательного учреждения
детский сад № 5 поселка Сусанино

Принят на общем собрании трудового коллектива
детский сад № 5 п. Сусанино «01» августа 2022 г. (протокол № 3)

От работодателя:

И.о. заведующей детского сада
№ 5 п. Сусанино


«01» 08 2022 г.
М.П.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
детский сад № 5 п. Сусанино

Пас-1 Похмилев
«01» 08 2022 г.

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

регистрационный № 7 от «17» августа 2022 года

Специалист по охране труда и экологии

администрации Сусанинского муниципального района Л.В. Шевалдина



1. 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 дошкольном образовательном учреждении детский сад № 5 поселка Сусанино.
- 1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:
- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
 - Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
 - Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
 - Закон субъекта РФ о социальном партнерстве;
 - Региональное соглашение по регулированию социально-трудовых отношений.
- 1.3. Коллективный договор заключён с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а так же по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и территориальным соглашением. Сторонами коллективного договора являются:
- работодатель в лице его представителя – исполняющий обязанности заведующей детским садом № 5 п. Сусанино Вихаревой В.А. (далее – работодатель);
 - работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации Пахтиной Т.Ю. (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации).
- 1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.
- 1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 5 дней после его подписания.
- 1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.
- 1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) образовательного учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения указанных мероприятий.
- 1.8. При смене формы собственности образовательной организации 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 образовательной организации 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 (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 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 образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.
- 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.

2. ОПЛАТА ТРУДА

- 2.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основе «Положения о системе оплаты труда», Положения о премировании работников образовательного учреждения, положения о порядке установления доплат и надбавок стимулирующего характера работникам образовательного учреждения, положения о порядке установления доплат и надбавок компенсационного характера работникам образовательных учреждений, являющегося неотъемлемой частью данного коллективного договора (**приложение №1**).
- 2.2. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.
- 2.3. Работникам организации, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производятся соответствующие доплаты, которые начисляются за фактически отработанное время на рабочих местах с условиями труда, отклоняющимися от нормальных.
В том случае, если работник проводит на рабочем месте с условием труда, отклоняющимися от нормальных, более 50% своего рабочего времени, доплата производится за весь рабочий день или за весь объём производственной работы.
Для оценки условий труда на каждом рабочем месте используются данные аттестации рабочих мест либо специальные инструментальные замеры производственной среды. Либо перечень работ с неблагоприятными условиями труда, являющихся неотъемлемой приложением к настоящему Коллективному договору. (**приложение №2**).
- 2.4. При совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников устанавливаются доплаты к должностным окладам. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется его соглашением с Работодателем.
- 2.5. За каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится доплата, в размере 35% (но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами).
- 2.6. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.
- 2.7. За всё рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за работником сохраняется средний заработок.
- 2.8. За сверхурочную работу – за первые два часа работы в размере не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – в размере не менее чем в двойном размере.
- 2.9. Почасовая оплата труда педагогических работников муниципальных учреждений образования Сусанинского муниципального района применяется при оплате:
За часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев.
Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путём 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 путём 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 12 (количество месяцев в году).

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в двойном размере; работникам, получающим месячный оклад – в размере не менее одинарной дневной или почасовой оплаты сверх оклада, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной оплаты сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы. По желанию работника, работающего в выходные или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

2.10. Время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя (в т.ч. простоя из-за несоответствия его рабочего места нормами охраны труда) оплачивается из расчёта среднего заработка.

2.11. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее 2/3 среднего заработка.

2.12. Введение, замена и пересмотр норм труда производится Работодателем по согласованию с Профсоюзом не чаще, чем раз в год реализации конкретных организационно-технических мероприятий, обеспечивающих ритмичность выполнения работ и улучшение условий труда. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за 2 месяца. Работодатель обязуется обеспечивать нормальные условия работы для выполнения установленных норм труда, систематически проводить аттестацию рабочих мест.

2.13. Зарплата выплачивается два раза, в месяц: 28 числа каждого месяца – аванс и 14 числа – окончательный расчёт за месяц работы.

2.14. Зарплата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. В случае невыплаты заработной платы за время отпуска в установленных срок отпуск переносится по желанию работника до получения им отпускных выплат.

2.15. Работодатель обеспечивает первоочерёдность расчётов с работниками по заработной плате.

При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсацией) в размере 1/300 от действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты (аванса или заработной платы) по день фактического расчёта включительно.

В случае задержки выплаты заработной платы (в т.ч. аванса) на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ).

2.16. Превышение количества воспитанников в группе более чем на 10% от предельной нормы компенсируется работнику установлением соответствующей доплаты, как это предусмотрено при расширении зон обслуживания или увеличении объёма выполняемой работы. Размер такой доплаты учреждение определяет самостоятельно в пределах выделенных средств и фиксирует в коллективном договоре.

2.17. Оплата труда в период карантина или в случаях, представляющих опасность для здоровья работников, осуществляется в полном объёме.

118. Работодатель обязуется своевременно и в полном объеме производить выплату работникам возмещения расходов, связанных со служебной командировкой, а также с командировкой связанной с повышением квалификации работника. В случае направления в командировку работодатель обязан возместить работнику: расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя. Указанные расходы возмещаются путём авансирования или не позднее одного дня после приезда работника из командировки. При этом размеры возмещения командировочных расходов не могут быть ниже размеров, установленных Правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из федерального бюджета.

2.19. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате (**приложение №1**) и включает в себя:

- оплату труда исходя из базовых окладов, а также компенсационных и стимулирующих выплат;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящим в круг основных обязанностей работника;
- доплаты за условия труда, отклоняющихся от нормальных условий труда;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

2.20. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашения по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. При приёме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором.

3.2. трудовой договор может быть заключён как на неопределённый срок, так и на определённый срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор может быть заключён только в случаях, указанных в ст. 59 Трудового кодекса РФ.

3.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключённого трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.4. Каждому вновь принятому работнику устанавливается адаптационный период сроком не свыше двух месяцев. В течение, которого к нему не будет применяться наказание за упущение в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины.

3.5. Обязанностью Работодателя является создание условий для профессионального роста работников путём организации такой системы подготовки кадров, чтобы работник имел возможность повысить квалификацию по своей специальности.

3.6. В трудовом договоре оговариваются существенные условия: объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации. Оплата труда, включая все надбавки и доплаты. Сроки выплаты заработной платы.

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

3.7. Объём учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается в соответствии с часами по учебному плану, программе, обеспеченности кадрами и с согласия профкома.

Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается с согласия профкома до окончания учебного года, и каждый работник предупреждается работодателем в письменном виде о нагрузке на новый учебный год не позднее чем за 2 месяца до начала учебного года, до ухода в отпуск. Учебная нагрузка на выходные и не рабочие праздничные дни не планируется.

4. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ

- 4.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизации, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профсоюза. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза по инициативе работодателя производится с согласием выборного профсоюзного органа в порядке, предусмотренном ст. 373 ТК РФ.
- 4.2. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за 3 месяца, представлять выборному профсоюзному органу организации проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.
- 4.3. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.
- 4.4. В дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют следующие работники:
- * лица, предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
 - * лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
 - * одинокие матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте 14 до 16-летнего возраста;
 - * неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;
 - * молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.
- 4.5. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 1,2 ст. 81 ТК РФ, при наличии возможностей предоставляется свободное от работы время для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.
- 4.6. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в организации.
- 4.7. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации, работодатель с письменного согласия работника, имеет право расторгнуть трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.
- 4.8. Высвобождаемым работником 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.
- 4.9. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения сохранение очереди на получение жилья в учреждении; возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений (и других дополнительных гарантий).
- 4.10. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим рабочего времени в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждёнными работодателем с учётом мнения Профсоюза (**приложение №4**), составленными с учётом мнения Профсоюза, а также Положением о режиме рабочего времени и времени отдыха работников образовательных учреждений (**приложение №5**).

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени педагогических работников не может превышать 36 часов в неделю, остальных работников – 40 ч. Работники могут привлекаться к сверхурочным работам только с их письменного согласия и с учётом мнения профкома. При этом продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника четырёх часов в течение двух дней подряд.

5.3. Отдельные категории работников имеют право на оплачиваемые дополнительные выходные дни:

- * Одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц.

- * Работники, совмещающие работу с учёбой, в установленном законном порядке.

5.4. работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю.

5.5. накануне праздничных нерабочих дней, даже если предшествуют выходные дни, продолжительность работы сокращается на 1 час – для всех работников.

Это правило применяется и в случае переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

5.6. Отдельным категориям работников устанавливаются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

- * работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда – **7 календарных дней**.

Дополнительные отпуска предоставляются работникам сверх основного отпуска.

5.7. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составляемыми Работодателем по согласованию с профкомом. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

При наличии у работника путёвки на санаторно-курортное лечение по медицинскому показанию, выданной комиссией (уполномоченным) по социальному страхованию образовательного учреждения, отпуск предоставляется вне графика.

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

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала.

Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части, перенос отпуска полностью или частично на следующий рабочий год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.

Неиспользованная в связи с отзывом часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединены к отпуску за следующий рабочий год.

Образовательное учреждение за счёт внебюджетных средств может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска, которые присоединяются к ежегодному основному отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков фиксируются в коллективном договоре.

Работодатель обязуется о времени начала отпуска известить работника не позднее, чем за две недели до начала отпуска (ст. 123 ТК РФ). При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (Ст. 126 ТК РФ с

комментариями и изменениями 2021-2022 года)

5.8. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации (ст. 122 ТК РФ). По соглашению сторон может быть предоставлен работнику до истечения этого срока.

5.9. Супругам, родителям и детям, 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.

5.10. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделён на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

5.11. Работник, столкнувшийся с указанными ниже обстоятельствами семейного или личного характера, имеет право на получение дополнительного оплачиваемого отпуска (вариант – отпуска без сохранения заработной платы):

- в связи с бракосочетанием работника – 3 дня;
- в связи с рождением или усыновлением ребёнка – 2 дня;
- в связи с бракосочетанием детей работника – 2 дня;
- для участия в похоронах родных и близких – 3 дня.

5.12. Работникам гарантируется предоставление длительного оплачиваемого отпуска сроком до одного года не реже чем один раз в десять лет, в порядке, предусмотренном в Положении о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений дополнительного отпуска сроком до одного года (разрабатывается на основе Положения, утверждённого приказом Министерства образования Российской Федерации от 07.12.2000 №5370). Либо на основе Положения, утверждённого Приказом Министерства образования Российской Федерации от 07.12.2000 №3270. (приложение №6) Работодатель обязуется предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска в пределах выделенного фонда оплаты труда на финансовый год по образовательному учреждению за выполнение общественно значимой работы в интересах коллектива председателем профкома и другим активными членами выборного профсоюзного органа по предложению первичной организации – 3-5 дней в год.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Общая сумма средств, направляемых на работу по охране и улучшению безопасности труда, установлена из расчёта не менее 0,1 % суммы затрат на производство продукции (работ, услуг), а в организациях, занимающихся эксплуатационной деятельностью, - в размере не менее 0,7% суммы эксплуатационных расходов – согласно ст. 226 ТК РФ;

6.2. Работодатель разрабатывает и утверждает с учётом мнения выборного профсоюзного органа план мероприятий по охране труда, инструкции по охране труда для работников.

6.3. Работодатель обязан систематически информировать каждого работника об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждений здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты. Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе руководителем подразделения, в котором трудится работник, не позднее следующего рабочего дня с момента запроса.

6.4. Работа по охране и улучшению безопасности труда в организации проводится исходя из результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, проводимой не реже одного раза в 5 лет. Порядок и сроки проведения аттестации и переаттестации рабочих мест согласовываются работодателем с выборным органом Профсоюза. В составе аттестационной комиссии в обязательном порядке включаются представители Профсоюза и совместной комиссии по охране труда, уполномоченные (доверенные) лица профсоюза по охране труда.

6.5. Работодатель обеспечивает инструктаж работников по технике безопасности,

производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших обучение, запрещается.

6.6. Работодатель обязуется:

- * обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников (**приложение №7**) (ст. 219 ТК) Приказы Минздрава СССР от 29.09.1989 №555, Минздравмедпрома РФ от 14.03.1996 №90.
- * обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. (212 ТК)
- * проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и вести их учёт.

6.7. Работодатель и профсоюз обеспечивают выборы уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда в каждом структурном подразделении и оказывают необходимую помощь и поддержку уполномоченному в выполнении возложенных на него обязанностей, в соответствии с положением об уполномоченном профсоюзного комитета по охране труда.

6.8. Профсоюзный комитет и уполномоченный по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах; участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма; контролируют возмещение вреда, причинённого здоровью работников; предъявляют обязательные к исполнению Работодателем требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда.

6.9. В организации создаётся и действует на паритетных началах совместная комиссия по охране труда из представителей Работодателя и Профсоюза в количестве 3 человек. Работодатель и Профсоюз обязуются оказывать всемерное содействие работе комиссии по охране труда. (ст.218 ТК).

6.10. Работодатель обязуется:

- * 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 нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

*Провести в учреждении аттестацию рабочих мест в соответствии с «Положением о порядке проведения аттестации, рабочих мест по условиям труда», утверждённым Постановлением министерства России от 14.03.1997 года №12 по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учётом мнения профкома, с последующей сертификацией.

В составе аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

*Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения обучения и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

* Обеспечить наличие в структурных подразделениях учреждения нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажей (вводного и на рабочем месте), других материалов за счёт учреждения.

*Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей (**приложение №8**).

* Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств

индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счёт средств работодателя (ст. 221 ТК РФ).

- * Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом.
- * Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).
- * Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством в части их учёта, принимать меры у их предупреждения в дальнейшем (ст. 227 ТК РФ).
- * 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.
- * Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжёлых работах и работах с вредными (или) опасными условиями труда.
- * разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место и на каждую профессию с учётом мнения профкома (ст. 221 ТК РФ).
- * Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- * Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома. Организовать её работу в соответствии с Рекомендациями по формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда, утверждённых Постановлением Минтруда России от 12.10.1994 года №64.
- * Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.
- * Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда в рамках организации и проведения административно-общественного контроля, смотров-конкурсов по охране труда и пожарной безопасности.
- * оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении профессионального контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- * обеспечивать прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- * Вести учёт средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.
- * По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путёвки на лечение и отдых.

Профком обязуется:

- * Осуществлять в рамках законодательных возможностей защиту прав и интересов членов профсоюза на работу в условиях, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности.
- * Принимать меры по повышению уровня равноправного сотрудничества с администрацией в рамках социального партнёрства.

- * Осуществлять поиск наиболее эффективных форм влияния на администрацию и муниципальные органы в решении проблем, затрагивающих права и интересы членов профсоюза.
- * Избрать уполномоченного по охране труда профкома, обучить его по охране труда за счёт средств фонда социального страхования РФ.
- * Обсудить вопрос о повышении государственных гарантий уполномоченному по охране труда, избрав его заместителем председателя профсоюзной организации по охране труда на общественных началах.
- * Систематически обсуждать на заседаниях профкома работу администрации образовательного учреждения и руководителей структурных подразделений по обеспечению ими прав работников на охрану труда.
- * Добиваться выполнения мероприятий, предусмотренных коллективным договором.

Установлено, что сторонами коллективного договора являются работники и работодатель. Работников представляет первичная профсоюзная организация (профком), работодателя - заведующая. однако в трудовых коллективах есть работники, не являющиеся членами профсоюза. в таком случае, согласно ст. 30,31 ТК РФ, они имеют право уполномочить профком представлять их интересы.

В коллективном договоре необходимо опираться на нормативные акты, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома или принимает решение по согласованию с ним. Эти акты лучше всего сгруппировать в отдельном пункте договора. К ним относятся:

- * правила внутреннего трудового распорядка;
- * положение об оплате труда работников;
- * соглашение по охране труда;
- * перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- * перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и её размеры;
- * перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- * список работников, которым устанавливаются компенсационные доплаты за работу во вредных или опасных условиях труда;
- * перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- * положение о распределении фонда оплаты труда;
- * положение о премировании работников;
- * положение о порядке и условиях установления надбавки за стаж непрерывной работы;
- * другие локальные нормативные акты.

7. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

7.1 Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ, законодательством КО, Отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

7.2 Профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников не зависимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза, Положением о первичной профсоюзной организации и полномочиями, полученными в соответствии со ст. 30 Трудового кодекса РФ от работников, не являющихся членами профсоюза (последнее обязательно нужно указывать в случае, если первичная профсоюзная организация объединяет менее половины работников).

7.3 Работникам, избранным председателями профкома, не освобожденным от основной работы производится доплата по перечню стимулирующих выплат учреждения в размере 5% должностного оклада по персональному коэффициенту (Кп) за важность выполняемой работы.

7.4 Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов профсоюза, в размере, предусмотренном Уставом отраслевого профсоюза. По желанию профсоюза указанные денежные средства выдаются профсоюзу в наличной форме.

7.5 Для осуществления уставной деятельности Профсоюза работодатель заблаговременно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

7.6 Работодатель согласовывает с Профсоюзом локальные акты по вопросам, касающихся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.

Работодатель в предусмотренных настоящим коллективным договором случаях перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснования по нему в выборный профсоюзный(профком).

Профком не позднее 7 рабочих дней с момента получения проекта, указанного локального нормативного акта, направляет работодателю мотивационное мнение по проекту в письменной форме.

В случае, если мотивационное мнение профкома не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трёх дней, после получения мотивационного мнения провести дополнительные консультации с профкомом с целью достижения взаимоприемлемого решения.

7.7 Работодатель обязан приостановить по требованию профкома исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

7.8 Профсоюз вправе вносить Работодателю предложение о принятии локальных актов, посвящённых вопросам социально-экономического развития организации и регулирования в ней социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в недельный срок рассматривать по существу предложения Профсоюза и сообщать на их счёт мотивационные ответы. Работодатель обеспечивает участие председателя Профкома или его представителя в управленческих совещаниях.

7.9 Работодатель гарантирует проведение в рабочее время профсоюзных собраний (конференций) при условии заблаговременного согласия профсоюзным комитетом времени

их проведения (не позднее, чем за 7 дней).

7.10. Члены профсоюзных органов, представители Профсоюза в комиссиях организации освобождаются от основной работы с сохранением средней заработной платы за счёт Работодателя на время краткосрочной профсоюзной учёбы в соответствии с планом и сроками такой учёбы, утверждёнными профсоюзными органами.

7.11. Члены профсоюзных органов, не освобождённые от основной работы, освобождаются от неё для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседание советов, исполкомов, президиумов и т.п.) с сохранением средней заработной платы за счёт Работодателя.

7.12. Стороны подтверждают, что работодатели и их представители в соответствии с законодательством:

- * Обязаны соблюдать права и гарантии Профсоюза, способствовать его деятельности.
- * Предоставлять профсоюзному органу - бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением, освещением, оборудованием, необходимым для работы самого профсоюза и проведение собраний работников; обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и средства связи (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет), возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.
- * Не препятствовать представителям профсоюза в помещении учреждений, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.
- * предоставлять профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по условиям труда, заработной платы, другим социально- экономическим вопросам.

7.13. Работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе её выборного органа признаётся сторонами настоящего соглашения значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, выдвижении в резерв руководящих кадров.

7.14. Работодатель признаёт право профсоюза:

осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующего и компенсационного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

Осуществлять контроль за правильностью введения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителя учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условиях коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).

Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначениям и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с райкомом (горкомом, советом) профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учёт нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району, города.

Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

Участвовать в работе комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

7.15. Работодатель с учётом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- * расторжение трудового договора с работниками, являющимся членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
- * привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- * разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- * запрещение работы в выходные дни и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- * очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- * установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- * применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- * массовые увольнения (ст. 180ТК РФ);
- * установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст.101 ТК РФ);
- * утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- * создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- * составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- * утверждение форы расчётного листка (ст. 136 ТК РФ);
- * установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- * размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- * применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ);
- * определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- * установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

16. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные профсоюза по охране труда и социальному страхованию, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учёбы на условиях, предусмотренных законодательством, коллективным договором. Стороны согласились распространить это положение на работников учреждений, являющихся членами комитета Профсоюза - не менее 12 рабочих дней в год, а также на работников учреждений, являющихся членами Отраслевой комиссии, комиссий по ведению коллективных переговоров и заключению региональных, территориальных соглашений, коллективных договоров - не менее 7 рабочих дней;

При окончании срока полномочий в составе выборного профсоюзного органа и истечении срока действия квалификационной категории, присваиваемой по результатам аттестации (в период исполнения полномочий или в течение шести месяцев после их окончания), работникам по их заявлению продлевается срок действия квалификационной категории на период до прохождения аттестации в установленном порядке.

8. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И КВАЛИФИКАЦИИ

8.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения. Работодатель по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год.

8.2. Работодатель обязуется:

- * Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).
- * Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.
- * 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) путем авансирования не позднее чем за три дня до дня направления работника в командировку или на повышение квалификации.
- * 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 работникам, 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 учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).
- * Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

9. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, что работодатель:

- 9.1. Ведёт учёт работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.
- 9.2. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделение ссуд на его приобретение (строительство).
Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.
- 9.3. Оказывает из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам учреждения по утверждённым с учётом мнения (по согласованию) профкома перечню оснований предоставления материальной помощи и её размерам (приложение 9).

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 10.1. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на регистрацию в орган по труду в семидневный срок со дня подписания.
- 10.2. Рассматривают в двухнедельный срок все возникающие конфликты, связанные с выполнением и заключением коллективного договора.
Работодатель и Профсоюз систематически проверяют выполнение коллективного договора. Стороны обязуются не реже чем раз в квартал проводить совместное заседание по рассмотрению итогов проверок и не реже чем раз в полугодие отчитываться о выполнении коллективного договора на собраниях (конференциях) работников. Совместно вырабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 10.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.
- 10.4. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.
- 10.5. Настоящий коллективный договор действует в течение трёх лет со дня подписания.
- 10.6. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.
- 10.7. Продолжительность переговоров не должна превышать 3 месяцев.

**ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДЕТСКИЙ САД №5 П. СУСАНИНО**

- 1. Приложение №1** – положение об оплате труда;

Приложение №1.1. Базовые оклады и коэффициенты по должности по профессиональным квалификационным группам должностей работников Детского сада № 5 п. Сусанино

Приложение №1.2. Перечень должностей, в которых, засчитывается в стаж непрерывной педагогической работы.

- 2. Приложение №2** - Перечень должностей и размера компенсационных доплат работникам образовательных учреждений за условия работы, отклоняющиеся от нормальных.

- 3. Приложение №3** - правила внутреннего трудового распорядка;

- список работ, профессий и должностей с вредными условиями труда, в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день;

- 4. Приложение №4** - График сменности

- 5. Приложение №5** - Режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательных учреждений.

- 6. Приложение №6** - Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений дополнительного отпуска сроком до одного года.

- 7. Приложение №7**- Порядок проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров.

- 8. Приложение №8** - Перечень средств индивидуальной защиты работникам.

- 9. Приложение №9** - Материальная помощь.

- 10. Приложение №10** - Мероприятия по охране труда.

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 1 КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДЕТСКИЙ САД №5 П. СУСАНИНО**

Согласованно

Председатель первичной

Профсоюзной организации

 Пахтина Т.Ю.

«01» 07 2022г.

Утверждено

И.о. заведующей

детским садом № 5 п. Сусанино

 Вихарева В.А.

«01» 07 2022г.



Положение об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад № 5 поселка Сусанино

1. Общие положения

Система оплаты труда работников государственных образовательных организаций Костромской области устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Костромской области, содержащими нормы трудового права, в настоящем Положении.

1. Работодатель обязан обеспечить выплату месячной заработной платы работникам образовательных организаций, 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.
2. 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 образовательных организаций.
3. Заработная плата работников ДОУ, 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 образовательных организаций до момента вступления в силу данного Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников образовательных организаций и выполнения ими работ той же квалификации.
4. Заработная плата работнику муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад № 5 поселка Сусанино устанавливается трудовым договором (эффективным контрактом), в котором конкретизируются должностные обязанности работника образовательной организации, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения выплат стимулирующего характера в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых государственных услуг

**2. Порядок и условия оплаты труда работников
Муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад № 5
поселка Сусанино**

1. Система оплаты труда работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад №5 поселка Сусанино устанавливается с учетом:
 - единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
 - единого квалификационного справочника должностей руководителей;
 - специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
 - государственных гарантий по оплате труда;
 - базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
 - окладов (должностных окладов);
 - перечня выплат компенсационного характера;
 - перечня выплат стимулирующего характера;
2. Размеры базовых работников государственных образовательных учреждений установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.
3. Должностной оклад работника формируется из оклада, установленного на основании отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам и Коэффициента по должности.
4. Расчет месячной заработной платы работника осуществляется по следующей формуле:
$$З = ДО + \sum КВ + \sum СВ,$$
 где: З – месячная заработная плата; ДО – должностной оклад (ставка); $\sum КВ$ – сумма компенсационных выплат; $\sum СВ$ – сумма стимулирующих выплат.
Должностной оклад работника определяется по следующей формуле:
$$ДО = БО \times Кд,$$
 где: БО – базовый оклад (базовая ставка); Кд – коэффициент по должности.
5. Месячная заработная плата определяется путем умножения базового оклада (базовой ставки) на коэффициент по должности (Кд), суммирования повышающих коэффициентов (Кк, Кд) и компенсационных выплат, (согласно перечню), умноженных на фактическую часовую нагрузку в неделю, и деления полученного произведения на установленную за ставку нормы часов педагогической работы в неделю. Кроме того, в месячную заработную плату включаются другие выплаты стимулирующего характера согласно перечням.
6. Тарификация производится один раз в год на начало учебного года. Руководитель учреждения ежегодно составляет и утверждает на работников тарификационные списки согласно приложению.

**Приложение 1.1. к настоящему Положению об оплате труда к коллективному договору
Муниципальное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 5 п. Сусанино**

РАЗМЕРЫ

базовых окладов (базовых должностных окладов),
базовых ставок заработной платы и коэффициенты по занимаемой должности по
профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням
работников государственных образовательных организаций Костромской
области

Квалификационные уровни	Базовый оклад в рублях	Коэффициент по должности (Кд)
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа (ПКГ) «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н)		
1-й квалификационный уровень	4 805	1,0
2-й квалификационный уровень	4 862	1,0
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н)		
1-й квалификационный уровень	4 918	1,0
2-й квалификационный уровень	4 974	1,0
3-й квалификационный уровень	5 029	1,0
4-й квалификационный уровень	5 085	1,0
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н)		
	5 029	1,0
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н)		
1-й квалификационный уровень	5 085	1,0
2-й квалификационный уровень	5 140	1,0
ПКГ должностей педагогических работников (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н)		
1-й квалификационный уровень	9 780	1,0
2-й квалификационный уровень	10 540	1,0
3-й квалификационный уровень	11 300	1,0
4-й квалификационный уровень	11 340	1,0
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н)		
1-й квалификационный уровень	6 805	1,0
2-й квалификационный уровень	7 766	1,0
3-й квалификационный уровень	9 565	1,0
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня» (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н)		
1-й квалификационный уровень	4 918	1,0
2-й квалификационный уровень	4 974	1,0
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н)		
1-й квалификационный уровень	5 029	1,0
2-й квалификационный уровень	5 085	1,0
3-й квалификационный уровень	5 979	1,0
4-й квалификационный уровень	6 174	1,0
5-й квалификационный уровень	6 242	1,0
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н)		
1-й квалификационный уровень	5 029	1,0
2-й квалификационный уровень	5 130	1,0
3-й квалификационный уровень	6 202	1,0
4-й квалификационный уровень	6 213	1,0
5-й квалификационный уровень	6 739	1,0
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		

Квалификационные уровни	Базовый оклад в рублях	Коэффициент по должности (Кд)
1	2	3
(приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н)		
1-й квалификационный уровень	6 873	1,0
2-й квалификационный уровень	6 929	1,0
3-й квалификационный уровень	7 040	1,0
ПКГ должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 217н)		
1-й квалификационный уровень	5 165	1,0
2-й квалификационный уровень	5 313	1,0
3-й квалификационный уровень	5 460	1,0
ПКГ должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 217н)		
1-й квалификационный уровень	6 593	1,0
2-й квалификационный уровень	7 991	1,0
3-й квалификационный уровень	8 482	1,0
4-й квалификационный уровень	9 174	1,0
5-й квалификационный уровень	9 778	1,0
6-й квалификационный уровень	12 717	1,0
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570)		
	4 821	1,0
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570)		
	5 830	1,0
ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570)		
	6 423	1,0
ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня» (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года № 526)		
1-й квалификационный уровень	4 944	1,0
ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал» (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года № 526)		
1-й квалификационный уровень	5 150	1,0
2-й квалификационный уровень	6 283	1,0
3-й квалификационный уровень	6 798	1,0
4-й квалификационный уровень	7 313	1,0
5-й квалификационный уровень	7 622	1,0
ПКГ «Врачи и провизоры» (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года № 526)		
1-й квалификационный уровень	8 858	1,0
ПКГ «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)» (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года № 526)		
1-й квалификационный уровень	11 124	1,0
ПКГ второго уровня (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 мая 2008 года № 242н)		
1-й квалификационный уровень	5 756	1,0
ПКГ третьего уровня (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 мая 2008 года № 242н)		
1-й квалификационный уровень	7 331	1,0

3. Перечень выплат компенсационного характера

1. Выплаты работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными иными особыми условиями труда.
2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работы различной квалификации, совмещение должностей, сверхурочной работе, работе в ночное время, иных отклоняющихся от нормальных условий).
3. Работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными иными особыми условиями труда устанавливаются коэффициенты повышения:

1). педагогическим работникам за специфику работы в отдельных образовательных учреждениях:

1.	за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с отклонением в развитии (в том числе с задержкой психического развития)	0,15-0,2
2.	Руководителям образовательных учреждений, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении	0,2

2). выплаты за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, осуществляются работниками образовательных учреждений

1.	В образовательных учреждениях каждый час работы в ночное время - 0,35	
2.	в случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день: - работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам; - работникам, получающим месячный оклад (если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени); - работникам, получающим месячный оклад (если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась сверх месячной нормы);	- в размере не менее двойной дневной или часовой ставки; - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада; - в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада
3.	Оплата труда работников, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и опасными условиями труда	В повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами

4.	Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ	первые два часа работы не менее чем в полуторном размере; последующие часы - не менее чем в двойном размере
5.	Доплаты за дополнительную работу - за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника	Проведение работы по дополнительным программам, Организация трудового обучения, профессиональной ориентации; Другие виды работ.
6.	Женщинам, работающим в сельской местности на работах, где по условиям труда рабочий день разделён на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд)	0,30

4. Перечень выплат стимулирующего характера работникам

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы
2. Выплаты за качество выполняемых работ
3. Выплаты за стаж работы, выслугу лет
4. Надбавка за работу в сельской местности
5. Выплаты с использованием повышающих коэффициентов
6. Премияльные выплаты по итогам работы

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются в зависимости от интенсивности, напряженности, трудоёмкости и работы в условиях не нормированного рабочего дня. Размер выплат определяется руководителем учреждения по согласованию с профсоюзом.

Выплаты за качество работ осуществляются с учётом оценки критериев качества работы, разработанных и утверждённых в учреждениях по согласованию с профсоюзом.

Размер выплат определяется руководителем учреждения по согласованию с профсоюзом.

Выплаты за стаж работы, выслугу лет устанавливаются за работу в образовательных учреждениях. Порядок подсчёта стажа, определяется положением, утверждённом руководителем учреждения и принимаемом по согласованию с профсоюзом. Выплаты за стаж работы производятся в полном объёме не зависимо от количества часов по тарификации.

Размеры выплат:

за стаж работы от 3 до 5 лет – 250 рублей от 5 до 10 лет - 500 рублей

от 10 до 20 лет - 750 рублей

выше 20 лет – 1000 рублей

Примечание: указанные размеры могут быть увеличены руководителем учреждения с учётом мнения профсоюза.

Надбавка за работу в сельской местности в размере 25% устанавливается руководителем образовательного учреждения в обязательном порядке всем работникам учреждения, работающим в сельской местности.

Выплаты с использованием повышающих коэффициентов:

- коэффициент за квалификационную категорию (Кк) - устанавливается за наличие квалификационной категории:

Квалификационные категории	Коэффициент квалификации
Первая квалификационная категория	0,13
Высшая квалификационная категория	0,38

- персональный коэффициент (Кп) - устанавливается конкретному работнику с учётом уровня его профессиональной подготовки (например, наличия высшего образования), сложности, важности выполняемой работы (например, председателю профсоюза), степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, и других факторов.
- Премияльные выплаты по итогам работы:
 - премии по итогам работы за квартал, год;
 - единовременные поощрительные выплаты в связи с юбилеями (50-летием, 60-летием и иными юбилейными датами).

Премирование и размеры премий осуществляется в соответствии положением о премировании, утверждаемом руководителем учреждения по согласованию с профсоюзом.

Приложение 1.2. к настоящему Положению об оплате труда к коллективному договору

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 5 п. Сусанино

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ,
РАБОТА В КОТОРЫХ, ЗАСЧИТЫВАЕТСЯ В СТАЖ НЕПРЕРЫВНОЙ
ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ**

1. Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной педагогической работы:

- Старший воспитатель
- Музыкальный руководитель
- Воспитатель

2. Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной педагогической работы при определённых условиях:

- заведующий образовательным учреждением;
- заместитель заведующего образовательным учреждением, деятельность которых связана с образовательным процессом;
- старший воспитатель;

Время работы на должностях, указанных в пункте 2 настоящего перечня, засчитывается в стаж непрерывной педагогической работы при условии выполнения педагогическим работником в каждом учебном году на должностях, перечисленных в пункте 1 настоящего перечня, педагогической работы (как с занятием, так и без занятия штатной должности) в следующем объёме:

- не менее 6 часов в неделю в общеобразовательных и других образовательных учреждениях.

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 2 КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДЕТСКИЙ САД №5 П. СУСАНИНО**

Согласованно
Председатель первичной
Профсоюзной организации
Б.И.П. Пахтина Т.Ю.
« 01 » 07 2022г.

Утверждено
И.о. заведующей
детским садом № 5 п. Сусанино
В.А.В. Вихарева В.А.
« 01 » 07 2022г.

**Перечень должностей и размера компенсационных доплат работникам
образовательных учреждений за условия работы, отклоняющиеся от
нормативных**

№ п/п	Наименование должностей	Основание	Размер доплат в % к ставкам (окладу)
1	Сторож	За работу в ночное время	35
2	Повар, подсобный рабочий	Работа у горячих плит. Разделка, обреза мяса, рыбы, чистка лука и т.д.	12
3	Машинист стирки белья	Стирка, сушка, глажение одежды, белья	12
4	Младший воспитатель	Приготовление дез.средств, их применение	12

Основание: Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, за которые устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим... Приложение № 2 к приказу Гособразованию СССР от 20 августа 1990 года № 579. Доплаты устанавливаются по итогам специальной оценки условий труда.

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 3 КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДЕТСКИЙ САД №5 П. СУСАНИНО**

Согласованно

Председатель первичной
Профсоюзной организации
Таш Пахтина Т.Ю.
«01» 07 2022г.

Утверждено
И.о. заведующей
детским садом № 5 п. Сусанино
Вихарева Вихарева В.А.
«01» 07 2022г.

**Правила внутреннего трудового распорядка
Детский сад № 5 п. Сусанино**

Общие положения

1. Правила внутреннего трудового распорядка имеют целью обеспечить укрепление дисциплины труда, правильную организацию работы и безопасные условия труда, полное и рациональное использование рабочего времени, повышение производительности труда и качества обучения и воспитания детей.
2. Настоящие правила являются обязательными для всех работников дошкольного учреждения.

Порядок приема и увольнения работников МДОУ

1. Воспитатели, музыкальные руководители, заведующий по хозяйственной части, младший обслуживающий персонал назначаются и увольняются заведующей МДОУ.
2. При приеме на работу заведующая обязана потребовать от поступающего предоставления трудовой книжки, паспорта и медицинской книжки, свидетельствующей о состоянии здоровья.
От лиц, поступающих на педагогическую работу, требуется предъявления диплома об окончании педагогического учебного заведения.
Зачисление на работу оформляется приказом заведующей МДОУ.
При приеме на работу заведующая обязана:
 - Разъяснить работнику его права и обязанности, ознакомить с содержанием и объемом работы, с условиями оплаты труда;
 - Ознакомить с правилами внутреннего трудового распорядка, инструкциями по противопожарной безопасности, охране жизни и здоровья детей, технике безопасности.
3. Лицам, впервые поступившим на работу, трудовые книжки выписываются не позднее 5 дней после приема на работу.
4. Работникам МДОУ при увольнении по собственному желанию обязаны предупреждать об этом заведующую за две недели. При истечении двухнедельного срока не праве задержать производство расчета и освобождение от работы увольняемого по собственному желанию.
5. В день увольнения заведующая обязана выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним окончательный расчет.

Основные обязанности администрации и работников:

Администрация детского сада обязана:

- Правильно организовывать труд работников соответственно их квалификации и опыту работы, укреплять трудовую дисциплину.
- Закреплять за каждым работником определенное рабочее место и оборудование, создавать необходимые условия для работы для персонала: содержать здание в чистоте, обеспечивать нормальную температуру.
- Соблюдать законы и правила по охране труда, строго придерживаться установленного рабочего времени, отдыха, обеспечивать мероприятия по технике безопасности.
- Создать условия труда для распространения и внедрения передового опыта работы, оказывать помощь начинающим работникам, заботиться о повышении квалификации.
- Выдавать заработную плату в установленные сроки.
- Предоставлять ежегодные отпуска в соответствии с графиком.

Работники МДОУ обязаны:

- Работать честно и добросовестно.
- Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка: вовремя приходить на работу, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации ДОУ, использовать рабочее время для полезного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности, а именно: распитие спиртных напитков, употребление наркотических веществ, пропуск на территорию и в здание детского сада посторонних лиц; соблюдать установленную продолжительность дня, не заниматься посторонними делами и разговорами и не отвлекать других.
- Своевременно, точно и тщательно соблюдать распоряжения администрации.
- Беречь собственность МДОУ.
- Поддерживать чистоту в МДОУ, соблюдать правила санитарной и противопожарной охраны, предусмотренные инструкцией, уметь пользоваться огнетушителем.
- Быть внимательными к детям, вежливыми с членами коллектива и родителями.

Сотрудники МДОУ систематически повышают свою квалификацию путем посещения педсоветов, методических объединений. Персонал МДОУ обязан систематически проходить медосмотр. Заведующая является руководителем МДОУ, организует работу в соответствии с Уставом детского сада, несет ответственность за охрану жизни и здоровья детей, за создание условий для их нормального физического развития, за правильную постановку воспитательной работы, за методическую работу с кадрами, за соблюдение режима и правил внутреннего трудового распорядка.

Рабочее время и его использование.

1. Работа в МДОУ начинается и оканчивается в часы, установленные Комитетом по образованию: с 7.00 до 19.00 часов.

2. Уход в рабочее время по служебным делам или по другим уважительным причинам допускается только с разрешения заведующей.

3. Работнику МДОУ запрещается оставлять работу до прихода сменяющего. В случае неявки сменяющего, работник должен заявить об этом администрации, которая принимает меры по его замене.

4. В случае если работник не может явиться на работу по уважительной причине, он обязан известить об этом администрацию с последующим предоставлением оправдательных документов.

5. Изменение графика работы и временная замена одного сотрудника другим без разрешения заведующей не допускается.

Запрещается в рабочее время:

- Отвлекать работников МДОУ от их непосредственной работы, вызывать или снимать их с работы для выполнения общественных обязанностей, повышения квалификации.
- Созывать всякого рода собрания и совещания.
- Во время занятия воспитателя с детьми никто не имеет права делать ему замечания по поводу его работы.
- Входить в группу во время занятия с детьми разрешается только заведующей МДОУ, методистам, проверяющим работу воспитателя.

Меры поощрения.

Администрация устанавливает следующие меры поощрения за старательное и примерное выполнение работниками своих обязанностей:

- Благодарность.
- Награждение Почетной грамотой или значком «Отличник народного образования».
- Денежная премия. Поощрения производятся заведующей МДОУ по согласованию с профсоюзным комитетом МДОУ.

Пронумеровано, прошнуровано и
Скреплено печатью 50 листов
И.О. заведующей детским садом № 5
п. Сусанино В. А. Вихарева

