

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

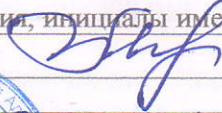
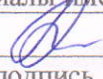
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения общеразвивающего вида городского округа город Волгореченск Костромской области
«Детский сад № 5 «Улыбка»

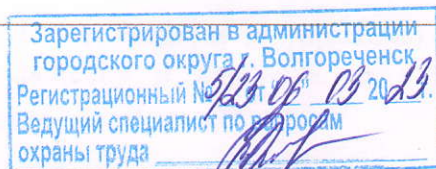
Заключен между администрацией муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения общеразвивающего вида городского округа город Волгореченск

Костромской области

«Детский сад № 5 «Улыбка» и трудовым коллективом МБДОУ «Детский сад № 5 «Улыбка»

« 08 » февраля 2023 г.

от работодателя	от работников
Заведующий Муниципальным Бюджетным Дошкольным Образовательным Учреждением общеразвивающего вида городского округа городского округа город Волгореченск Костромской области «Детский сад № 5 «Улыбка»	Председатель Совета трудового коллектива Муниципальным Бюджетным Дошкольным Образовательным Учреждением общеразвивающего вида городского округа городского округа город Волгореченск Костромской области «Детский сад № 5 «Улыбка»
Малафеева О.Л. (фамилия, инициалы имени и отчества)	Докукина И.А. (фамилия, инициалы имени и отчества)
	
подпись	подпись
дата 08.02.2023	дата 08.02.2023
МП	



СОДЕРЖАНИЕ

1.	Общие положения.	3-5
1.1.	Стороны и назначение коллективного договора.	3
1.2.	Предмет коллективного договора.	3
1.3.	Основные права и обязанности сторон коллективного договора.	3-4
1.4.	Сфера действия договора.	4
1.5.	Соотношение коллективного договора с законодательством.	4
1.6.	Основные принципы заключения коллективного договора	5
1.7.	Изменения и дополнения в коллективный договор	5
2.	Трудовые отношения. Заключение, изменение и прекращение трудового договора.	5 - 9
3.	Рабочее время и время отдыха.	9 - 11
4.	Оплата труда.	11
5.	Организация и обеспечение условий и охраны труда.	11- 15
6.	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.	15
7.	Социальные льготы и гарантии.	16
8.	Приложения:	
	Список профессий (должностей) работников для предоставления им компенсаций за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда	Приложение 1
	Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения городского округа город Волгореченск Костромской области «Детский сад № 5 «Улыбка»	Приложение 2
	Список профессий (должностей) работников для предоставления им компенсаций за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда	Приложение 3
	Нормы бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной и санитарной защиты	Приложение 4
	Перечень профессий, работникам которых бесплатно выдаются моющие средства (спецмыло).	Приложение 5
	Перечень контингентов работников, подлежащих периодическому медицинскому осмотру согласно приказа Министерства здравоохранения Российской Федерации № 29Н от 28 января 2021 г. «Об утверждении Порядка проведения обязательных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового Кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры»	Приложение 6

Раздел 1 Общие положения.

Настоящий коллективный договор (далее - договор) заключен в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения работников и работодателя в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении общеразвивающего вида городского округа город Волгореченск Костромской области «Детский сад № 5 «Улыбка».

1.1. Стороны и назначение коллективного договора

1.1.1. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель муниципальное дошкольное образовательное учреждение общеразвивающего вида городского округа город Волгореченск Костромской области «Детский сад № 5 «Улыбка» в лице заведующего Малафеевой Ольги Львовны

- работники Учреждения в лице председателя Совета трудового коллектива Докукиной И.А.

1.1.2. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения общеразвивающего вида городского округа город Волгореченск Костромской области «Детский сад № 5 «Улыбка» (далее - Учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию благоприятных условий труда в соответствии с действующим трудовым законодательством.

1.2. Предмет коллективного договора

1.2.1. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

1.2.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.3. Основные права и обязанности сторон коллективного договора

Стороны в своей совместной деятельности выступают равноправными деловыми партнерами, признают взаимные права и обязанности друг перед другом, обязуются соблюдать их и выполнять.

Стороны принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется (ст.22 ТК РФ):

1.3.1. соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия настоящего коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

1.3.2. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

1.3.3. обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

1.3.4. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

1.3.5. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым кодексом, настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовыми договорами;

1.3.6. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом;

1.3.7. представлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

1.3.8. знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

1.3.9. своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

1.3.10. рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

1.3.11. создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией, в формах, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором;

1.3.12. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

1.3.13. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

1.3.14. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

1.3.15. исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Представители работников обязуются:

1.3.16. способствовать устойчивой деятельности организации; росту производительности труда и повышению качества;

1.3.17. нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

1.3.18. добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;

1.3.19. контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других нормативных актов, действующих в соответствии с законодательством в организации.

Работники обязуются (статья 21 Трудового Кодекса Российской Федерации):

1.3.20. добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;

1.3.21. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

1.3.22. соблюдать трудовую дисциплину;

1.3.23. выполнять установленные нормы труда;

1.3.24. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

1.3.25. бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

1.3.26. незамедлительно сообщать руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

1.3.27. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст.43 ТК РФ).

1.4. Сфера действия договора

1.4.1. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, (в том числе - совместителей) (статья 43 Трудового Кодекса Российской Федерации).

1.4.2. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, **иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью** всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при приеме на работу (до подписания трудового договора) **под роспись** (статья 68 Трудового Кодекса Российской Федерации).

1.5. Соотношение коллективного договора с законодательством

1.5.1. Стороны настоящего коллективного договора обязуются не включать в него правила и нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на организацию.

1.5.2. Работодатель обязуется не принимать локальных нормативных актов (приказов, распоряжений и др.), а также не устанавливать в индивидуальных трудовых договорах условия, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором.

1.5.3. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Обязательства сторон должны исполняться надлежащим образом в соответствии с требованиями закона, иных правовых актов. Односторонний отказ от исполнения обязательства и одностороннее изменение его условий не допускаются (ст. 309-310 Гражданского кодекса РФ).

1.6. Основными принципами заключения коллективного договора являются (ст.24 ТК РФ):

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность и реальность принятия сторонами на себя обязательств;
- обязательность выполнения коллективного договора, соглашений;
- контроль за выполнением принятого коллективного договора;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора, соглашения.

1.7. Изменения и дополнения в коллективный договор

В коллективный договор в период срока его действия по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения, подписываются сторонами и являются его неотъемлемой частью (статья 44 Трудового Кодекса Российской Федерации).

Раздел 2. Трудовые отношения

Заключение, изменение и прекращение трудового договора.

2.1. Трудовые отношения в Учреждении определяются Трудовым Кодексом Российской Федерации, Уставом муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения общеразвивающего вида городского округа город Волгореченск Костромской области «Детский сад № 5 «Улыбка».

2.2. При приеме на работу требуется соблюдение следующих условий:

2.2.1. Заключение трудового договора в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя, получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя) (статья 67 Трудового Кодекса Российской Федерации)

2.2.2. Издание приказа (распоряжения), о приеме на работу, который объявляется работнику под расписку (в трехдневный срок со дня фактического начала работы); (статья 68 Трудового Кодекса Российской Федерации)

2.2.3. 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.

2.3. При фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению работодателя трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, а работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

2.4. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора – соглашения между работодателем и работником, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет

2.4.1. Срочный трудовой договор может быть заключен по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового Кодекса Российской Федерации. Срочный трудовой договор может быть заключен только в соответствии с требованиями статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации. Срочный трудовой договор может быть заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы

2.4.2. Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок (ч.6 статьи 58 Трудового Кодекса Российской Федерации).

2.5. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю следующие документы: (статья 65 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ)

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;
- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и

4

реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

В отдельных случаях с учетом специфики работы настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

2.6. Руководитель, применяя право временного перевода на другую работу в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 72.2., помимо перевода на работу, требующую более низкой квалификации, обязан заручиться письменным согласием работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленном по условиям трудового договора.

2.7. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодателю запрещается требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами (ст. 60 ТК РФ). Перевод работников на другую работу без их согласия допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве.

2.8. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой

работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев; иных лиц в случаях, предусмотренных настоящим, иными федеральными законами, коллективным договором.

Срок испытания не может превышать трех месяцев. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель, а для руководителей организаций и их заместителей, - шести месяцев.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суде.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учёта мнения соответствующего профсоюзного органа и без выходного пособия.

Если срок испытания истёк, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

Если в период испытания работник придёт к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

Для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций – срок испытания шесть месяцев.

2.9. Условия трудового договора не могут ухудшать положения работника по сравнению с действующим законодательством и настоящим Коллективным договором.

2.10. Временные переводы, производимые работодателем по производственной необходимости, осуществляются в случае и в порядке, предусмотренном статьей 74 Трудового Кодекса Российской Федерации.

2.11. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (статья 77 Трудового Кодекса Российской Федерации).

2.12. При проведении процедуры сокращения численности или штата работников, преимущественным правом оставления на работе дополнительно к установленным действующим законодательством, пользуются педагогические работники, имеющие квалификационные категории по итогам аттестации педагогических работников, звание «Заслуженный работник общего образования» и т.д.

2.13. Расторжение трудового договора с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя, в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ, производится только с соблюдением процедур, предусмотренных статьями 82 и 373 Трудового кодекса.

Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14-ти лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя, не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 или 11 части первой ст.81 или п.2 ст.336 ТК РФ).

2.14. Расторжение трудового договора по пункту 11 статьи 77 ТК РФ, в связи с отсутствием соответствующего документа об образовании (ст. 84 ТК РФ), не применяется в отношении работников, заключивших трудовой договор до 01.02.2002 года.

2.15. При равной производительности труда и квалификации (наличием квалификационной категории по отношению к лицам без категории и более высокого уровня категории к более низкому) преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ имеют:

- работники, имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- работники, применяющие инновационные методы работы;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее трех лет

Раздел 3. Рабочее время и время отдыха

3.1. В Учреждении установлена пятидневная рабочая неделя с 2-мя выходными днями

3.2. Нормальная продолжительность рабочей недели - 40 часов,

- воспитатель, старший воспитатель, педагог-психолог - 36 часов в неделю
- музыкальный руководитель – 24 часа в неделю
- учитель-логопед – 20 часов в неделю
- инструктор по физической культуре – 30 часов в неделю
- сторож - согласно графика работы

3.3. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих не рабочему праздничному дню, уменьшается на один час (статья 95 Трудового Кодекса Российской Федерации).

3.4. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым, отдельные работники могут по распоряжению заведующего Учреждения при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (статья 101 Трудового Кодекса Российской Федерации).

Ненормированный рабочий день устанавливается для следующих категорий работников:

- заведующий
- начальник хозяйственного отдела

3.5. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

- ✓ 1,2,3,4 и 5 января - Новогодние каникулы
- ✓ 7 января - Рождество Христово
- ✓ 23 февраля - День Защитников Отечества
- ✓ 8 март - Международный женский день
- ✓ 1 мая - Праздник весны и труда
- ✓ 9 мая - День Победы
- ✓ 12 июня – День России
- ✓ 4 ноября - День народного единства (статья 112 Трудового Кодекса Российской Федерации)

3.6. Работа в выходные и праздничные дни запрещена, привлечение к работе в указанные дни осуществляется только с согласия работника и в соответствии с требованиями статьи 113 Трудового Кодекса РФ.

3.7. Работникам Учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ)

3.8. Педагогическим работникам, инструктору по физической культуре, музыкальному руководителю предоставляется удлиненный основной оплачиваемый отпуск сроком на 42 календарных дня, учителю – логопеду 42 календарных дня.

3.9. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым заведующим по согласованию с представительным органом трудового коллектива за две недели до начала календарного года (статья 123 ТК РФ). Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются (ст.120 ТК РФ).

3.10. Работникам Учреждения предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работодателем и работником, по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по их письменному заявлению в следующих случаях: (статья 128 ТК РФ)

- Бракосочетание работника – 3 календарных дня;
- Рождение ребенка – 3 календарных дня;
- Смерть близких родственников – 3 календарных дня;
- Работающим пенсионерам по старости (по возрасту)- до 14 календарных дней в году;
- Участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней;
- Работающим инвалидам – до 60 дней в году;
- В течение недели, предшествующей 1 сентября, женщинам, имеющих детей с 1-го по 4-й класс – 1 календарный день.

3.11. Отдельным категориям работников, труд которых связан с особенностями выполнения работы, предоставляется ежегодный дополнительный отпуск не менее 7 календарных дней в связи с заключением аттестационной комиссии по результатам аттестации рабочих мест: (приложение № 1)

➤ Повар

3.12. Работникам Учреждения, совмещающим работу и обучение по заочной форме обучения в учреждениях высшего профессионального образования, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка дня:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно- по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно- по 50 календарных дней.

3.13. Работникам МБДОУ «Детский сад № 5 «Улыбка», совмещающим работу и обучение по заочной форме обучения в учреждениях среднего профессионального образования, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка дня:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 40 календарных дней

3.14. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части по соглашению между работником и работодателем (ст.125 ТК РФ), при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.

3.15. Оплачиваемые отпуска предоставляются работникам ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы у данного работодателя, а по соглашению сторон и до истечения этого срока (ст.122 ТК РФ).

3.16. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника и по согласованию с работодателем может быть заменена денежной компенсацией.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда за работу в соответствующих условиях.

3.17. Работникам по их личным заявлениям могут быть предоставлены отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок, установленный соглашением сторон (ст.128 ТК РФ).

3.18. Работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет и другим категориям лиц, осуществляющим уход за детьми, может устанавливаться ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней в соответствии с настоящим коллективным договором (ст.263 ТК РФ).

3.19. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам в соответствии с трудовым законодательством (ст.108 ТК РФ). Время предоставления перерыва и его

конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка организации или по соглашению между работником и работодателем.

4. Оплата труда

4.1. Оплата труда работников состоит из:

- а) должностного оклада (ДО), который состоит из: $ДО = БО * Кд$ (Базовый оклад (БО) и коэффициент по должности (Кд))
- б) выплат компенсационного характера
- в) выплат стимулирующего характера (приложение № 2, № 3)

Все выплаты работникам производятся согласно «Положения об условиях оплаты труда персонала МБДОУ «Детский сад № 5 «Улыбка» и «Положения о критериях оценки качества оказанных услуг и выполненных работ работниками МБДОУ».

4.2. Заработная плата выплачивается два раза в месяц в установленные дни (27 числа - за 1ю половину месяца, 12 числа - за 2ю половину месяца). Заработная плата перечисляется работникам безналичным путем, путем перечисления на банковскую карту работника.

За время отпуска заработная плата выплачивается не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ).

4.3. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ).

4.4. Премирование работников Учреждения производится в соответствии с Положением о премировании работников МБДОУ «Детский сад № 5 «Улыбка».

4.5. Работникам с условиями труда, отличающихся от нормальных условий труда, устанавливаются доплаты в соответствии с действующим законодательством по результатам аттестации рабочих мест (приложение № 3) В Учреждении к работникам с условиями труда, отличающихся от нормальных, относятся:

- Повар
- Сторож

4.6. За стаж за фактически отработанное время устанавливаются доплаты стимулирующего характера в следующих размерах в следующих размерах:

4.6.1. педагогическим работникам педагогический стаж:

- от 3 до 5 лет - 100 рублей
- от 5 до 10 лет - 150 рублей
- от 10 до 15 лет - 200 рублей
- от 15 до 20 лет - 300 рублей
- свыше 20 лет - 500 рублей

4.6.2 обслуживающему персоналу за стаж работы в Учреждении

- от 3 до 5 лет - 100 рублей
- от 5 до 10 лет - 150 рублей
- от 10 до 15 лет - 200 рублей
- от 15 до 20 лет - 300 рублей
- свыше 20 лет - 500 рублей

4.6.3. Выплаты стимулирующей надбавки за стаж непрерывной работы осуществляются при наличии денежных средств.

4.7. Изменение размеров ставок (окладов), должностных окладов производится: при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

4.8. Образовательное учреждение вправе распоряжаться экономией фонда заработной платы, которая может быть использована на увеличение размеров доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты

5. Организация и обеспечение охраны и условий труда.

Стороны договорились:

5.1. Соблюдать законодательные и иные нормативные акты об охране труда, создавать условия для эффективной работы коллектива.

5.2. Рассматривать вопросы, связанные с условиями и охраной труда работников организации, и вырабатывать меры по их улучшению.

5.3. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях представителей работодателя и профсоюза вопросы выполнения настоящего Коллективного договора

5.4. Профсоюз обязуется осуществлять меры по оформлению уголков по охране труда, а также иные меры по пропаганде и распространению передового опыта работы по охране труда.

5.5. Проводить инструктажи по охране труда, стажировку на рабочих местах работников, не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний по вопросам охраны труда.

5.6. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях представителей работодателя и профсоюза вопросы выполнения настоящего Коллективного договора.

5.7. Обязанности Работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

5.7.1. Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

5.7.2. Работодатель обязан обеспечить:

5.7.2.1. безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

5.7.2.2. создание и функционирование системы управления охраной труда;

5.7.2.3. соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

5.7.2.4. систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

5.7.2.5. реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

5.7.2.6. разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;

5.7.2.7. режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

5.7.2.8. приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

5.7.2.9. оснащение средствами коллективной защиты;

5.7.2.10. обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

5.7.2.11. организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

5.7.2.12. проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

5.7.2.13. в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на

работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

5.7.2.14. недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

5.7.2.15. предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;

5.7.2.16. принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

5.7.2.17. расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

5.7.2.18. санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

5.7.2.19. беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

5.7.2.20. выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

5.7.2.21. обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

5.7.2.22. информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

5.7.2.23. разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов;

5.7.2.24. ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

5.7.2.25. соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

5.7.2.26. приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

5.7.2.27. при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

5.7.3. При производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица), работодатель, осуществляющий производство работ (оказание услуг), обязан перед началом производства работ (оказание услуг) согласовать с другим работодателем (иным лицом) мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья работников, в том числе работников сторонних организаций, производящих работы (оказывающих услуги) на данной территории. Примерный перечень мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

5.8. Работодатель обеспечивает условия и охрану труда женщин, в том числе:

- не привлекает к работам в сверхурочное время и работам в выходные дни, не направляет в командировки беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- ограничивает применение труда женщин на работах в ночное время;

5.9. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один

рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

5.10. Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части 3 ст.214 ТК РФ, при прохождении диспансеризации в порядке предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

5.11. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии по выслуге лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (185.1 ТК РФ)

5.12. Работодатель обязан предоставить работникам, прошедшим вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19) два оплачиваемых дня отдыха (при условии прохождения двух этапов вакцинации).

5.13. Работник обязан:

5.13.1.соблюдать требования охраны труда;

5.13.2.правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

5.13.3.следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

5.13.4.использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

5.13.5.проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

5.13.6.незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

5.13.7. немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй ст. 227 ТК РФ, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

5.13.8. в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

5.14. За нарушения работником или Работодателем требований охраны труда, они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

6. Профессиональная подготовка,

переподготовка и повышение квалификации работников.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

6.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд образовательного учреждения.

6.2. Работодатель обязуется:

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

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

6.2.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. Производить оплату проездных билетов.

6.2.4. 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.

6.2.5. 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 отдела образования).

6.2.6. Создавать условия для прохождения педагогическими работниками аттестации в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

7. Социальные льготы и гарантии

7.1. Работодатель обеспечивает пенсионное, социальное и медицинское страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством.

7.2. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии со ст. 183 Трудового кодекса.

7.3. Работодатель обеспечивает соблюдение пенсионных прав работников в соответствии с действующим законодательством, своевременно оформляет документы для назначения пенсии по старости.

7.4. Сотрудники Учреждения освобождаются от оплаты за присмотр и уход ребенка в Учреждении, если доход на одного члена семьи не превышает среднедушевого прожиточного минимума по Костромской области (Постановление главы администрации городского округа город Волгореченск Костромской области от 30.09. 2013 № 539 «Об установлении размера родительской платы за присмотр и уход за детьми в муниципальных дошкольных образовательных организациях»).

Приложение № 1
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:

Председатель совета трудового коллектива
И.А. Докукина

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ «Детский сад № 5 «Улыбка»
О.Л. Малафеева




**Список профессий (должностей) работников
для предоставления им компенсаций за работу на тяжелых работах, работах с
вредными и (или) опасными условиями труда**


согласно статей 92, 117, 147 Трудового кодекса Российской Федерации,
Постановления Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 03.10.1986 г.
№ 387/22-78 и результатов проведения специальной оценки условий труда.

№	Наименование профессий	Продолжительность дополнительного отпуска с вредными условиями труда календарные дни.
1.	Повар	7

СОГЛАСОВАНО:

Председатель совета трудового коллектива
 И.А. Докукина

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ
«Детский сад № 5 «Улыбка»
 О.Л. Малафеева



Положение

об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения городского округа город Волгореченск Костромской области «Детский сад № 5 «Улыбка»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными нормативными правовыми актами, Законом Костромской области от 24.04.2008 № 302-4-ЗКО «Об установлении основ отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Костромской области», постановлением администрации Костромской области от 27.11.2017 № 447-а «Об оплате труда работников государственных образовательных организаций Костромской области», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждёнными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2018 протокол № 12, постановлением администрации Костромской области от 03.07.2019 № 489 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций городского округа город Волгореченск Костромской области» постановлением администрации городского округа город Волгореченск Костромской области от 29.08.2019 № 645 «О внесении изменений в постановление городского округа город Волгореченск Костромской области от 03.07.2019 г. № 489, с целью совершенствования организации заработной платы работников и повышения заинтересованности работников в конечном результате работы и включает в себя:

- размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ);
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным в установленном порядке, а также рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам и иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденных в установленном порядке, за счет всех источников финансирования;
- условия оплаты труда руководителя учреждения.

Положение регулирует вопросы оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения городского округа город Волгореченск Костромской области «Детский сад № 5 «Улыбка».

1.2. Система оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения городского округа город Волгореченск Костромской области «Детский сад № 5 «Улыбка» устанавливается коллективным договорам, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами Костромской области и настоящим Положением.

1.3. Работодатель обязан обеспечить выплату месячной заработной платы работникам МБДОУ «Детский сад № 5 «Улыбка», полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

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

1.5. Заработная плата работников МБДОУ «Детский сад № 5 «Улыбка», начисленная в соответствии с Положением (без учёта премий и иных выплат стимулирующего характера) не может быть меньше заработной платы (без учёта премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам МБДОУ «Детский сад № 5 «Улыбка» до момента вступления в силу данного Положения, при условии сохранения объёма должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6. Заработная плата работнику МБДОУ «Детский сад № 5 «Улыбка» устанавливается трудовым договором (эффективным контрактом), в котором конкретизируются должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения выплат стимулирующего характера в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых услуг.

2. Условия оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения городского округа город Волгореченск Костромской области «Детский сад № 5 «Улыбка»

2.1. Система оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад № 5 «Улыбка» устанавливается с учётом:

- 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;
- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждённых решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений
- мнения представительного органа работников.

2.2. При установлении систем оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад № 5 «Улыбка» работодатель обеспечивает: установление показателей и критериев для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании МБДОУ «Детский сад № 5 «Улыбка» в целом, применение демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников муниципальной образовательной организации для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

2.3. Штатное расписание МБДОУ «Детский сад № 5 «Улыбка» утверждается руководителем и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) муниципальной образовательной организации с учётом номенклатуры должностей педагогических работников муниципальных образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей муниципальных образовательных организаций, утверждённой постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

2.4. При формировании системы оплаты труда в МБДОУ «Детский сад № 5 «Улыбка» устанавливаются дифференциация оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности, зависимость размера оплаты труда от качества оказываемых услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям. При этом обеспечиваются дифференциация оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизация расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда муниципальной образовательной организации – не более 40 процентов.

Заработная плата работников МБДОУ «Детский сад № 5 «Улыбка» зависит от квалификации работника, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается.

2.5. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы (далее – базовый оклад (базовая ставка) и коэффициенты по занимаемой должности по

профессиональным квалификационным группам работников муниципальных образовательных организаций установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей и квалификационным уровням в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

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

При увеличении (индексации) базовых окладов (должностных окладов) их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.7. С учётом условий труда работникам МБДОУ «Детский сад № 5 «Улыбка» устанавливаются выплаты компенсационного характера.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении (в виде коэффициентов) к должностным окладам (ставка) работников муниципальных образовательных организаций или в абсолютном размере в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также с Перечнем выплат компенсационного характера, установленным в муниципальных образовательных организациях в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

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

2.8. Работникам МБДОУ «Детский сад № 5 «Улыбка» с учётом показателей и критериев эффективности деятельности, позволяющих оценить результативность и качество их работы, устанавливаются выплаты стимулирующего характера согласно Перечню выплат стимулирующего характера, установленных в муниципальных образовательных организациях, в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

Конкретный размер выплат стимулирующего характера может определяться как с применением коэффициентов к базовому окладу (базовой ставке), в абсолютном размере.

Размер и условия выплат стимулирующего характера работникам МБДОУ «Детский сад № 5 «Улыбка» устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами с учётом мнения представительных органов работников в соответствии с настоящим Положением. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципальных образовательных организаций, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

2.9. Расчёт месячной заработной платы работника муниципальной бюджетной образовательной организации 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 муниципальной образовательной организации осуществляется по следующей формуле:

$$ДО = БО + Кд,$$

где:

БО – базовый оклад (базовая ставка);

Кд – коэффициент по должности.

2.10. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, с учётом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания её изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.11. Тарификация педагогических работников производится один раз в год на начало учебного год.

Руководитель МБДОУ «Детский сад № 5 «Улыбка» ежегодно утверждает тарификационные списки педагогических работников по форме согласно приложению № 4 к настоящему Положению.

3. Условия оплаты труда руководителя муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения городского округа город Волгореченск Костромской области «Детский сад № 5 «Улыбка», его заместителей.

1. Заработная плата руководителей муниципальных образовательных организаций, их заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителей муниципальных образовательных организаций устанавливается постановлением администрации городского округа город Волгореченск Костромской области.

Перечень должностей работников, относящихся к основному персоналу, для расчёта средней заработной платы и определения размеров базовых должностных окладов руководителей муниципальных образовательных организаций по виду экономической деятельности «Образование» (Приложение № 5 к настоящему Положению).

3. Должностной оклад руководителя муниципальной образовательной организации, определяемый трудовым договором, заключённом по форме, утверждённой постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», устанавливается в кратном соотношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемой им муниципальной образовательной организации, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

При определении должностного оклада руководителя муниципальной образовательной организации размер должностного оклада подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

4. Должностные оклады заместителей руководителей муниципальных образовательных организаций устанавливаются в трудовых договорах на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей муниципальных образовательных организаций.

5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей муниципальной образовательной организации, формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемый за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников такой организации (без учёта заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) устанавливается в кратности от 1 до 6.

6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в трудовом договоре в абсолютном размере или в процентном отношении (в виде коэффициентов) к должностным окладам:

1) руководителей – распоряжением администрации городского округа город Волгореченск Костромской области в соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера работникам муниципальных образовательных организаций (приложение № 2 к настоящему Положению);

2) заместителей руководителей – в соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера, установленным в муниципальных образовательных организациях в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению;

7. Выплаты стимулирующего характера руководителям муниципальных образовательных организаций устанавливаются в трудовом договоре распоряжением администрации городского округа город Волгореченск Костромской области, а их размеры определяются с учётом исполнения им критериев оценки эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных организаций городского округа город Волгореченск Костромской области.

8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются для заместителей руководителей муниципальных образовательных организаций в трудовом договоре в соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера, установленных в муниципальных образовательных организациях.

9. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как с применением коэффициентов к базовому окладу, так и в абсолютном размере.

4. Другие вопросы оплаты труда

1. Почасовая оплата труда педагогических работников МБДОУ «Детский сад № 5 «Улыбка» применяется при оплате:
 - 1) за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;
 - 2) за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в муниципальных образовательных организациях;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, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путём умножения норм 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 неделю), а затем на 12 (количество месяцев в году).
2. Руководитель МБДОУ «Детский сад № 5 «Улыбка» в пределах фонда оплаты труда организации, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данной организации, могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов с применением следующих условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда:
 - 1) при преподавании в общеобразовательных организациях применяются следующие размеры коэффициентов:
 - а) для профессора, доктора наук – до 0,10;
 - б) для доцента, кандидата наук – до 0,07;
 - в) для преподавателей, не имеющих учёной степени – до 0,05.При этом ставки почасовой оплаты труда определяются исходя из размера базового оклада, определённого для 1 квалифицированного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня».В ставки почасовой оплаты труда включена оплата за отпуск.
3. Оплата труда работников МБДОУ «Детский сад № 5 «Улыбка», занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объёма работ. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.
4. По отдельным профессиям и должностям, не требующим полной занятости, руководителями муниципальных образовательных организаций могут устанавливаться часовые ставки заработной платы в случае, если это является экономически целесообразным.

При этом месячная заработная плата отдельных должностей служащих и профессий рабочих должна быть не менее минимального размера оплаты труда, делённого на количество рабочих часов по норме соответствующего месяца и умноженного на количество отработанных часов в этом месяце.
5. В пределах фонда оплаты труда работникам муниципальных 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).
6. Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимает руководитель муниципальной образовательной организации на основании письменного заявления в соответствии с Положением об оказании материальной помощи, утверждаемым руководителем муниципальной образовательной организации.
7. Фонд оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад № 5 «Улыбка» формируется на календарный год исходя из объёма лимитов бюджетных обязательств местного бюджета, средств субвенций, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.
8. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований местного бюджета, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера.

9. Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, направляются на выплаты стимулирующего характера.

10. Руководитель муниципальной образовательной организации несёт ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников муниципальных образовательных организаций в соответствии с действующим законодательством.

5. Порядок определения стажа педагогической работы

1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе, и за период этой работы, органы, в подчинении которых находятся образовательные учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

2. В стаж педагогической работы засчитывается:

а) педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях, согласно приложению 7 к настоящему Положению;

б) время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования - в соответствии с порядком, предусмотренным приложением 8 к настоящему Положению

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы и коэффициенты по занимаемой должности по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням работников МБДОУ «Детский сад № 5 «Улыбка»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Базовый оклад, в руб.	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности Кд
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 05.05. 2008г. № 216н)			
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	5085	1,0
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 05.05. 2008г. № 216н)			
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	9780	1,0
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования	10540	1,0
3 квалификационный уровень	Воспитатель, педагог-психолог	11300	1,0
4 квалификационный уровень	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, тьютор, старший воспитатель	11340	1,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня» (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.05. 2008 № 247н)			
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	4 918	1,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня» (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.05. 2008г. № 247н)			
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф - повар), начальник хозяйственного отдела	5979	1,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня» (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.05. 2008г. № 248н)			
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства»:	4 805	1,0

	уборщик служебных помещений; уборщик территорий; кухонный рабочий		
	сторож (вахтер); машинист по стирке и ремонту спецодежды		
	кладовщик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий		
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня» (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.05. 2008 № 248н)			
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства»: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-сантехник 4 квалификационный разряд 5 квалификационный разряд, Повар, швея	4 918	1,0
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства»: 6 квалификационный разряд 7 квалификационный разряд	4974	1,0
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства»	5029	1,0
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	5085	1,0
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал» (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 06.08. 2007г. № 526)			
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра	6 798	1,0

**Перечень выплат компенсационного характера работникам
МБДОУ «Детский сад № 5 «Улыбка»**

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

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

Выплата компенсационного характера работникам, занятым на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации на основании специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с целью обеспечения безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и реализации прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

В соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации минимальный размер повышения оплаты труда работникам муниципальных образовательных организаций, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Руководители муниципальных образовательных организаций принимают меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия вредных и (или) опасных условий труда и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

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

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

1) за работу в ночное время.

Доплата за работу в ночное время производится работникам муниципальных образовательных организаций за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

Размеры оплаты труда за работу в ночное время работникам муниципальных организаций устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, трудовыми договорами и не могут быть снижены по сравнению с размерами и условиями, установленными трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также отраслевым соглашением, заключаемым в установленном порядке, предусматривающим оплату труда за каждый час работы в ночное время в размере не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада));

2) за работу в выходной или нерабочий праздничный день.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

а) сельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

б) работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

в) работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной

144

дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

3) за сверхурочную работу.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату осуществляется по поручению работодателя с письменного согласия работника.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

5) выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

За дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических и иных работников: выполнение функций классного руководителя, проверка письменных работ, заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, интернатами при школе и др., руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, проведение работы по дополнительным образовательным программам, организация трудового обучения, профессиональной ориентации, другая дополнительная оплачиваемая работа, выполняемая с письменного согласия работников, по соглашению сторон.

При возложении на работников с их письменного согласия перечисленных выше видов дополнительной работы размеры выплат (в виде доплат) устанавливаются государственными образовательными организациями Костромской области в абсолютных величинах либо определяются в процентах (в виде коэффициентов) от должностных окладов (ставок) работников государственных образовательных организаций, предусмотренных за норму часов работы в неделю (в месяц). При определении размеров доплат не учитываются выплаты стимулирующего или компенсационного характера, а также предусмотренные системой оплаты труда повышающие коэффициенты.

№ п/п	вид дополнительной работы	Коэффициенты повышения
	Доплаты за дополнительную работу - за выполнение работ, связанных с образовательным	

	процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника	
•	Выполнение обязанностей общественного инспектора по охране прав детства	до 0,2
•	Выполнение обязанностей уполномоченного по правам ребенка	до 0,2
•	Выполнение обязанностей общественного инспектора по предупреждению дорожно-транспортного травматизма	до 0,2
•	За соблюдение требований законодательства и нормативных актов по технике безопасности и противопожарной защите	до 0,40
•	За выполнение обязанностей организатора Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне».	до 0,2
•	За работу по охране труда	до 0,40
•	За работу в интернет-представительстве городского образовательного портала	до 0,30
•	За работу в автоматизированных системах управления «Сетевой город. Образование. Модуль ДОО», ЕГИССО, «Меркурий», «Электронный магазин»	до 0,5
•	За заведование логопунктом, методическим кабинетом, экологическим центром, сенсорной комнатой, музеями, изостудией, театральной студией.	до 0,1

б) за особенности и специфику работы в муниципальных образовательных организациях (классах, группах), в том числе:

а) руководителям и педагогическим работникам за работу в муниципальных образовательных организациях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающихся в длительном лечении - 0,15.

**Перечень выплат стимулирующего характера работникам
МБДОУ «Детский сад № 5 «Улыбка»**

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются в зависимости от интенсивности, напряженности, трудоемкости работы. Размер выплат определяется руководителем муниципальной образовательной организации в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников муниципальной образовательной организации.

2. Выплаты за качество выполняемых работ.

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

3. Выплаты за стаж работы.

Выплаты за стаж работы прочему персоналу устанавливаются за работу в образовательных организациях городского округа город Волгореченск Костромской области и осуществляется в следующем размере:

№	Прочий персонал	Размер выплат
1	С 3 до 5 лет	100 рублей
2	от 5 до 10 лет	150 рублей
3	С 10 до 15 лет	200 рублей
4	От 15 до 20	300 рублей
5	От 20 и выше	500 рублей

Порядок определения стажа педагогической работы определяется в соответствии с пунктом 5 настоящего Положения. Выплаты за стаж работы педагогическому персоналу осуществляется в следующем размере:

1	от 3 до 5 лет	100 рублей
2	от 5 до 10 лет	150 рублей
3	От 10 до 15 лет	200 рублей
3	от 15 до 20 лет	300 рублей
4	Свыше 20 лет	500 рублей

4. Выплаты с использованием повышающих коэффициентов.

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

Квалификационные категории	коэффициент квалификации
первая квалификационная категория	0,13
высшая квалификационная категория	0,27

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

2) коэффициент за наличие звания "Заслуженный работник" (Кз) устанавливается работникам муниципальных образовательных учреждений за наличие звания "Заслуженный (Народный) работник":

Наличие звания, ученой степени	коэффициент
Звание «Заслуженный (Народный) работник»	0,06

3) персональный коэффициент (Кп) устанавливается конкретному работнику муниципальной образовательной организации с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

(Кп) устанавливается на определенный период не более одного года в размере до 1,0 размеров базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы.

5. Премияльные выплаты по итогам работы.

Премирование работников муниципальной образовательной организации производится в соответствии с положением о премировании, утверждаемым руководителем муниципальной образовательной организации, с учетом мнения представительного органа работников муниципальной образовательной организации. Размер премии предельными размерами не ограничивается. Выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда.

№ п/п	Ф.И.О. работника	Сумма премии	Дата выплаты
1	Иванов И.И.	100 руб.	31.12.2023
2	Петров П.П.	150 руб.	31.12.2023
3	Сидоров С.С.	200 руб.	31.12.2023
4	Климов К.К.	250 руб.	31.12.2023
5	Васильев В.В.	300 руб.	31.12.2023
6	Смирнов С.С.	350 руб.	31.12.2023
7	Морозов М.М.	400 руб.	31.12.2023
8	Попов П.П.	450 руб.	31.12.2023
9	Соколов С.С.	500 руб.	31.12.2023
10	Кузнецов К.К.	550 руб.	31.12.2023

Тарификационный список
учителей и других педагогических работников
по состоянию на _____ года

(полное наименование образовательного учреждения, адрес)

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Наименование должности, преподаваемый предмет	Образование, наименование и дата окончания образовательной организации, наличие ученой степени или почетного звания	Стаж педагогической работы на начало учебного года (число лет и месяцев)	Категория, дата ее присвоения	Базовый оклад	Коэффициент по должности, оклад, гр. 7 х гр. 8	Должность	Число часов в неделю				Заработная плата за месяц			
									I-IV классы	V-IX классы	X-XI (XII) классы	Итого	I-IV классы	V-IX классы	X-XI (XII) классы	Итого
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17

18	19	20	размер повышения заработной платы, указанной в графе 17		выплаты за дополнительную работу, в том числе			25	26	27	Итого заработная плата в месяц по графе 21 с учетом доплат и надбавок по графам 22-27	
			за особые условия труда	за квалификационную категорию	заработная плата в месяц за часы с учетом повышения (повышений) (гр. 17+ гр. 18+гр. 19 + гр. 20)	класс носителей рукописных работ (определяется с учетом фактического объема нагрузки)	заведованное учебными кабинетами и лабораториями					другое (расшифровать)
18	19	20			21	22	23	24	25	26	27	28

Директор _____

Бухгалтер _____

Примечание.

1. При изменении в течение учебного года стажа непрерывной работы, дающего право на увеличение надбавки, в тарификационном списке второй строкой указывается новый размер надбавки с указанием месяца, с которого будет производиться изменение заработной платы.

2. В случае если у работника муниципальной образовательной организации в течение учебного года изменяется месячная заработная плата в связи с установлением квалификационной категории, увеличением фактического объема учебной нагрузки и по иным основаниям, в тарификационный список вносятся соответствующие изменения.

А.М. [Имя Фамилия]
 [Подпись]
 [Должность]

Фамилия, имя, отчество	Категория		Стаж		Стаж		Стаж		Дата	Подпись
	Классификационная	Категория	Стаж	Стаж	Стаж	Стаж	Стаж			
Иванов И.И.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Петров П.П.	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Сидоров С.С.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Смирнов С.С.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Климов К.К.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Васильев В.В.	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
Мухоморов М.М.	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
Попов П.П.	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
Селезнев С.С.	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
Соловьев С.С.	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Тихонов Т.Т.	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11
Тютчев Т.Т.	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
Федотов Ф.Ф.	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13
Фролов Ф.Ф.	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14
Харьков Х.Х.	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Цыганов Ц.Ц.	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
Чайков Ч.Ч.	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
Шаров Ш.Ш.	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
Шестаков Ш.Ш.	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19
Щеголов Щ.Щ.	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Юрьев Ю.Ю.	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
Яковлев Я.Я.	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22

Приложение № 5
к Положению об оплате труда работников
МБДОУ «Детский сад № 5 «Улыбка»

Перечень должностей работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения городского округа город Волгореченск Костромской области «Детский сад № 5 «Улыбка», относимых к основному персоналу, для расчета средней заработной платы и определения размеров базовых должностных окладов руководителей муниципальных образовательных организаций городского округа город Волгореченск Костромской области по виду экономической деятельности «Образование»

Код должности	Наименование должности	Классификационный коэффициент	Классификационный оклад
1010101	Воспитатель	1,0	10000
1010102	Методический кабинет	1,1	11000
1010103	Методический кабинет	1,2	12000
1010104	Методический кабинет	1,3	13000
1010105	Методический кабинет	1,4	14000
1010106	Методический кабинет	1,5	15000
1010107	Методический кабинет	1,6	16000
1010108	Методический кабинет	1,7	17000
1010109	Методический кабинет	1,8	18000
1010110	Методический кабинет	1,9	19000
1010111	Методический кабинет	2,0	20000
1010112	Методический кабинет	2,1	21000
1010113	Методический кабинет	2,2	22000
1010114	Методический кабинет	2,3	23000
1010115	Методический кабинет	2,4	24000
1010116	Методический кабинет	2,5	25000
1010117	Методический кабинет	2,6	26000
1010118	Методический кабинет	2,7	27000
1010119	Методический кабинет	2,8	28000
1010120	Методический кабинет	2,9	29000
1010121	Методический кабинет	3,0	30000
1010122	Методический кабинет	3,1	31000
1010123	Методический кабинет	3,2	32000
1010124	Методический кабинет	3,3	33000
1010125	Методический кабинет	3,4	34000
1010126	Методический кабинет	3,5	35000
1010127	Методический кабинет	3,6	36000
1010128	Методический кабинет	3,7	37000
1010129	Методический кабинет	3,8	38000
1010130	Методический кабинет	3,9	39000
1010131	Методический кабинет	4,0	40000
1010132	Методический кабинет	4,1	41000
1010133	Методический кабинет	4,2	42000
1010134	Методический кабинет	4,3	43000
1010135	Методический кабинет	4,4	44000
1010136	Методический кабинет	4,5	45000
1010137	Методический кабинет	4,6	46000
1010138	Методический кабинет	4,7	47000
1010139	Методический кабинет	4,8	48000
1010140	Методический кабинет	4,9	49000
1010141	Методический кабинет	5,0	50000
1010142	Методический кабинет	5,1	51000
1010143	Методический кабинет	5,2	52000
1010144	Методический кабинет	5,3	53000
1010145	Методический кабинет	5,4	54000
1010146	Методический кабинет	5,5	55000
1010147	Методический кабинет	5,6	56000
1010148	Методический кабинет	5,7	57000
1010149	Методический кабинет	5,8	58000
1010150	Методический кабинет	5,9	59000
1010151	Методический кабинет	6,0	60000
1010152	Методический кабинет	6,1	61000
1010153	Методический кабинет	6,2	62000
1010154	Методический кабинет	6,3	63000
1010155	Методический кабинет	6,4	64000
1010156	Методический кабинет	6,5	65000
1010157	Методический кабинет	6,6	66000
1010158	Методический кабинет	6,7	67000
1010159	Методический кабинет	6,8	68000
1010160	Методический кабинет	6,9	69000
1010161	Методический кабинет	7,0	70000
1010162	Методический кабинет	7,1	71000
1010163	Методический кабинет	7,2	72000
1010164	Методический кабинет	7,3	73000
1010165	Методический кабинет	7,4	74000
1010166	Методический кабинет	7,5	75000
1010167	Методический кабинет	7,6	76000
1010168	Методический кабинет	7,7	77000
1010169	Методический кабинет	7,8	78000
1010170	Методический кабинет	7,9	79000
1010171	Методический кабинет	8,0	80000
1010172	Методический кабинет	8,1	81000
1010173	Методический кабинет	8,2	82000
1010174	Методический кабинет	8,3	83000
1010175	Методический кабинет	8,4	84000
1010176	Методический кабинет	8,5	85000
1010177	Методический кабинет	8,6	86000
1010178	Методический кабинет	8,7	87000
1010179	Методический кабинет	8,8	88000
1010180	Методический кабинет	8,9	89000
1010181	Методический кабинет	9,0	90000
1010182	Методический кабинет	9,1	91000
1010183	Методический кабинет	9,2	92000
1010184	Методический кабинет	9,3	93000
1010185	Методический кабинет	9,4	94000
1010186	Методический кабинет	9,5	95000
1010187	Методический кабинет	9,6	96000
1010188	Методический кабинет	9,7	97000
1010189	Методический кабинет	9,8	98000
1010190	Методический кабинет	9,9	99000
1010191	Методический кабинет	10,0	100000

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов)
и коэффициентов по занимаемым должностям, не включенным в профессиональные квалификационные
группы, работников муниципальных образовательных организаций городского округа город Волгореченск
Костромской области

Должность	Базовый оклад в рублях	Коэффициент по должности (Кд)
Профессиональный стандарт «Специалист в сфере закупок» (Приказ Минтруда России от 10.09. 2015 № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»)		
Специалист по закупкам	5231	1,0
Консультант по закупкам	5453	1,0
Профессиональный стандарт «Специалист в области охраны труда» (Приказ Минтруда России от 04.08. 2014 № 524н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда»)		
Специалист в области охраны труда	5231	1,0

Перечень
учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
<p>1</p> <p>I</p> <p>Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых</p>	<p>2</p> <p>I</p> <p>Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в т.ч. по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы, профессорско-преподавательский состав (работа, служба)</p>
<p>II</p> <p>Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)</p>	<p>II</p> <p>Руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты</p>

<p>III Органы отдела образования и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями (в ред. от 17.11.2011 № 298) Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве</p>	<p>III Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством) Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров</p>
<p>IV Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации</p>	<p>IV Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский состав, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты</p>
<p>V Общежития учреждений, предприятий, организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками</p>	<p>V Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами</p>
<p>VI Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения</p>	<p>VI Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор, инспектор по общеобразовательной работе (обучению) старший инспектор-методист и инспектор-методист, старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму; заведующий учебно-техническим кабинетом, психолог</p>

Примечание: В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больниц.

Порядок

зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

1) время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы;

2) время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

1) время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в подпункте 1;

2) время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки РФ (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

3) время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2 настоящего порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, по специальности (профессии), соответствующей профилю работы и образовательному учреждению или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

1) преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

2) учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по (физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

3) учителям, преподавателям трудового (профессионального), обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

4) педагогам дополнительного образования;

5) педагогическим работникам образовательных учреждений;

6) педагогам-психологам;

7) методистам;

8) преподавателям учреждений дополнительного образования детей, учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

4. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

5. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса; дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

7. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель совета трудового коллектива
И.А. Докукина



УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ
«Детский сад № 5 «Улыбка»
О.Л. Малафеева

**Список профессий (должностей) работников
для предоставления им компенсаций за работу на тяжелых работах, работах с вредными
и (или) опасными условиями труда**

согласно статей 92, 117, 147 Трудового кодекса Российской Федерации,
Постановления Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 03.10.1986 г. № 387/22-78
и результатов проведения специальной оценки условий труда.

Наименование рабочего места	Наименование профессии	коэффициент доплат
пищеблок	повар	0.12 вредность
	кухонный рабочий	0.35 ночные
детский сад	сторож	0.35 ночные

СОГЛАСОВАНО:

Председатель совета трудового коллектива
И.А. Докукина



**Нормы
бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви
и других средств индивидуальной и санитарной защиты**

Типовые нормы 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 работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, Приказ Министерства труда и социальной защиты населения от 09 декабря 2014 года № 997н

№ п/п	Профессия или должность	Наименование СИЗ	Норма	Основание
1.	Уборщик территории	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием дополнительно: как работникам организаций, выполняющим наружные работы зимой костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке или куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке - по поясам ботинки кожаные утепленные с защитным подноском или сапоги кожаные утепленные с защитным подноском, или валенки с резиновым низом	1 шт.	Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н, п. 23
			2шт	
			1 пара	
			6 пар	
			2 шт	
			2 шт	
			1,5 пары	
			1,5 пары	
			3 пары	
2.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт	Приказ Минздравсоцразвития России от 09.12.2014г. № 997н К.Д. п.115
			1 комплект	

		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	Дежурный	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные	
3.	Кухонный рабочий	Костюм от общих производственных загрязнений и механических воздействий или 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 шт. 1 компл. До износа 6 пар 2 шт.	Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н, п.60
4.	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 Щиток защитный лицевой или очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 шт. 1 пара 6 пар 12 пар до износа до износа до износа	Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н, п.135
5.	Сторож	Костюм от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием дополнительно: как работникам, выполняющим наружные работы зимой, костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке или куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке - ботинки кожаные утепленные с защитным подноском или сапоги кожаные утепленные с защитным подноском, или валенки с резиновым низом	1 шт 1 пара 12 пар 2 шт 2 шт 1,5 пары 1,5 пары 3 пары.	Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н, п.163
6.	Повар	Костюм от общих	1 шт.	Приложение к приказу

		производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Наукавники из полимерных материалов	2 шт. До износа	Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н, п. 122
7.	Воспитатель	Халаты светлых тонов (не менее 2 комплектов на человека)	1 год	СанПиН 2.4.3648-20 «Санитарно - эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи», раздел 3 п.3.1.9.
8.	Младший воспитатель	Халаты светлых тонов (не менее 2 комплектов на человека) Фартук, колпак или косынка, (для надевания вол время раздачи пищи) фартук для мытья посуды Халат для уборки помещений	1 год	СанПиН 2.4.3648-20 «Санитарно - эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи», раздел 3 п.3.1.9.


22

Приложение № 5

к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:

Председатель совета трудового коллектива

 И.А. Дожукина

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ «Детский сад

№ 5 «Улыбка»

 О.Л. Малафеева



**Перечень
профессий, работникам которых бесплатно выдаются моющие средства
(спецмыло).**


Приказ от 17 декабря 2010 г. N 1122н Министерства здравоохранения и социального развития РФ «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами"»

*Мылом обеспечиваются общественные умывальники.
Общие профессии.*

1. медицинская сестра
2. младший воспитатель
3. воспитатель
4. повар
5. кухонный рабочий
6. машинист по стирке и ремонту белья
7. уборщик служебных помещений
8. уборщик территории

СОГЛАСОВАНО:

Председатель совета трудового коллектива

 И.А. Доженко

Приложение № 6
к коллективному договору

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий
МБДОУ «Детский сад № 5 «Улыбка»
О.П. Малафеева



ПЕРЕЧЕНЬ

контингентов работников,

подлежащих периодическому медицинскому осмотру согласно приказа Министерства здравоохранения Российской Федерации № 29Н от 28 января 2021 г. «Об утверждении Порядка проведения обязательных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового Кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры»

№ п/п	Должность	Наличие вредных факторов	Периодичность прохождения медосмотра
1	Воспитатель	Приложение 1 п.4.2.5 Приложение 2 п.25	1 раз в 1 год
2	Делопроизводитель	Приложение 1 п.4.2.5. Приложение 2 п.25	1 раз в 2 года 1 раз в 1 год
3	Заведующий	Приложение 1 п.4.2.5 Приложение 2 п. 25	1 раз в 2 года 1 раз в 1 год
4	Инструктор по физической культуре	Приложение 2 п.25	1 раз в 1 год
5	Кладовщик	Приложение 2 п.25	1 раз в 1 год
6	Кухонный рабочий	Приложение 1 п. 5.1. Приложение 2 п.25	1 раз в 1 год 1 раз в 1 год
7	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Приложение 2 п.25	1 раз в 1 год
8	Младший воспитатель	Приложение 2 п.25	1 раз в 1 год
9	Музыкальный руководитель	Приложение 2 п.25	1 раз в 1 год
10	Начальник хозяйственного отдела	Приложение 1 п.4.2.5 Приложение 2 п.25	1 раз в 1 год 1 раз в 1 год
11	Повар	Приложение 1 п. 5.1. Приложение 1 п. 4.8 Приложение 2 п. 25	1 раз в 1 год 1 раз в 2 года 1 раз в 1 год
12	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	Приложение 2 п.25	1 раз в 1 год

13	Старший Воспитатель	Приложение 2 п.25	1 раз в 1 год
14	Сторож	Приложение 2 п.25	1 раз в 1 год
15	Уборщик территории	Приложение 2 п.25	1 раз в 1 год
16	Учитель-логопед	Приложение 2 п.25	1 раз в 1 год
17	Швея	Приложение 2 п.25	1 раз в 1 год

Примечание:

1. Лица, не достигшие возраста 21 года, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда медицинский осмотр проходят ежегодно.
2. В направлении на предварительный м/о при приеме на работу обязательно указываются вредные и опасные производственные факторы, согласно данных континентов.
3. Один экземпляр континентов работников, подлежащих м/о иметь в отделе кадров или у других ответственных лиц, отвечающих за оформление кадров на работу.

[Handwritten signature and blue circular stamp]

его
д

ПРОТОКОЛ № 4

город Волгореченск

от « 08 » февраля 2023 года

собрания трудового коллектива МБДОУ «Детский сад № 5 «Улыбка»

Председатель – О.Л.Малафеева - заведующий МБДОУ «Детский сад № 5 «Улыбка»

Секретарь – Пушкова Н.Л.

Председатель совета трудового коллектива – И.А.Докукина

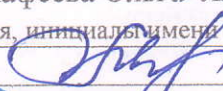
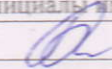

Присутствовало: человек

ПОВЕСТКА ДНЯ

1. Утверждение редакции Коллективного договора на 2023- 2026 год.

Постановили:

Утвердить редакцию Коллективного договора МБДОУ «Детский сад № 5 «Улыбка» на 2023-2026 годы

от работодателя	от работников
Заведующий муниципальным бюджетным дошкольным образовательным учреждением общеразвивающего вида городского округа город Волгореченск Костромской области «Детский сад № 5 «Улыбка»	Председатель совета трудового коллектива муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения общеразвивающего вида городского округа город Волгореченск Костромской области «Детский сад № 5 «Улыбка»
Малафеева Ольга Львовна (фамилия, инициалы имени и отчества)	Докукина Ирина Александровна (фамилия, инициалы имени и отчества)
 ПОДПИСЬ	 ПОДПИСЬ
 08.02.2023 дата	08.02.2023 дата

Секретарь

ПРОШИТО,
ПРОНУМЕРОВАНО
и СКРЕПЛЕНО
ПЕЧАТЬЮ

24
листов

Заведующий
МБДОУ
«Детский сад № 5
«Улыбка»

О.Л. Малафеева

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА ГОРОДСКОГО ОКРУГА
ГОРОД ВОЛГОРЕЧЕНСК КОСТРОМСКОЙ ОБЛАСТИ "ДЕТСКИЙ САД № 5
"УЛЫБКА", Малафеева Ольга Львовна, Заведующий

08.02.24 09:57 (MSK)

Сертификат 947B92CA9257243FBF8205ADA4197382