

**ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ
ДОГОВОРУ**

№ 4977 от 19.04.2022г.

**муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 12 комбинированного вида»**

от работодателя:

Заведующий
МБДОУ № 12
Т.А. Петрович



«16» января 2024г.



от работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
О.В. Маташева



«16» января 2024г.



Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад №12 комбинированного вида» в лице заведующего Петрович Татьяны Анатольевны, действующего на основании Устава, именуемый в дальнейшем «Работодатель» с одной стороны, и первичная профсоюзная организация в лице Маташевой Оксаны Викторовны, действующего на основании Устава профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, являющейся представителем «Работников» с другой стороны, на основании пункта 1.11 Коллективного договора (регистрационный №4977 от 19.04.2022г.), в соответствии со статьёй 44 Трудового кодекса Российской Федерации заключили настоящее Дополнительное соглашение о нижеследующем, принятое на собрании трудового коллектива (протокол заседания от 16.01.2024 № 1):

1. В Приложение №7 «Положение об оплате труда» к коллективному договору муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №12 комбинированного вида» на 2022-2025 годы от «19» апреля 2022г. внести следующие изменения:

1) в главе II «Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы» в пункте 2.6.5., абзацы третий, четвертый, шестой после слов «персональных выплат» дополнить словами «, специальной краевой выплаты»:

«если доля стимулирующих выплат педагогических работников без персональных выплат, специальной краевой выплаты < 15%, то $k = 0\%$;»;

«если доля стимулирующих выплат педагогических работников без персональных выплат, специальной краевой выплаты > 15%, то повышающий коэффициент рассчитывается по следующей формуле:»;

«Q гар – фонд оплаты труда педагогических работников, состоящий из установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат, персональных выплат, специальной краевой выплаты стимулирующих выплат;»;

2) в главу IV «Выплаты стимулирующего характера», внести следующие изменения:

А) пункт 4.3 после абзаца пятого дополнить абзацем следующего содержания:

«специальная краевая выплата;»;

Б) пункт 4.9 изложить в следующей редакции;

«4.9. Стимулирующие выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ, персональные выплаты устанавливаются

руководителем учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год и выплачиваются ежемесячно пропорционально отработанному работником времени.»;

В) дополнить пункт 4.12.3 следующего содержания;

«4.12.3. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда работника.

Работникам по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет 3 000 рублей.

Работникам по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником времени.

На специальную краевую выплату начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями.

Размер специальной краевой выплаты в месяце, в котором работникам производятся начисления исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, увеличивается.

Размер увеличения рассчитывается по формуле:

$$СКВ_{УВ} = O_{ТП} \times K_{УВ} - O_{ТП},$$

где:

$СКВ_{УВ}$ – размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями;

$O_{ТП}$ – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

$K_{УВ}$ – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае если при определении среднего дневного заработка учитываются только периоды с 1 января 2024 года, $K_{УВ}$ принимается равным 1.

В случае если при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года, $K_{УВ}$ рассчитывается по формуле:

$$K_{УВ} = (З_{ПФ1} + (СКВ \times K_{МЕС} \times K_{РК}) + З_{ПФ2}) / (З_{ПФ1} + З_{ПФ2}),$$

где:

$З_{ПФ1}$ – фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с

нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

$Z_{\text{ПФ2}}$ – фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2024 года;

СКВ – специальная краевая выплата;

$K_{\text{МЕС}}$ – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

$K_{\text{РК}}$ – районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями.

При расчете $K_{\text{УВ}}$ подлежит округлению до четырех знаков после запятой.»;

Г) в пункте 4.14:

абзац первый после слов «персональных выплат» дополнить словами «, специальной краевой выплаты»:

«При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат, специальной краевой выплаты) Учреждения применяют балльную оценку.»;

абзац восемнадцатый после слов «компенсационного характера» дополнить словами «, персональных выплат и специальной краевой выплаты»:

« $Q_{\text{Гар}}$ - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете (плану финансово-хозяйственной деятельности) учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм выплат компенсационного характера, персональных выплат и специальной краевой выплаты на месяц в плановом периоде), определенный согласно штатному расписанию учреждения»;

2. Приложение №3 «Соглашение по охране труда» изложить в новой редакции;

3. Изменения вступают в силу с 01. 01 2024.

II. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных в коллективном договоре, локальных нормативных актах, принятых с учетом мнения представительного органа работников.

2.2. В коллективном договоре, локальных нормативных актах размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее - минимальные размеры окладов, ставок).

2.3. Минимальные размеры окладов работников образования устанавливаются на основе [ПКГ](#), утвержденных [Приказом](#) Минздравсоцразвития от 05.05.2008 N 216н: (приложение № 1)

2.4. Минимальные размеры окладов специалистов и служащих общепрофессиональных должностей устанавливаются на основе [ПКГ](#), утвержденных [приказом](#) Минздравсоцразвития от 29.05.2008 N 247н: (приложение № 1)

2.5. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий работников (приложение № 1)

2.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов, ставок в следующих случаях:

2.6.1. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется по формуле:

$$O = O_{min} + O_{min} \times K,$$

где

O - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

O_{min} - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный настоящим Положением по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы, к которому относится должность работников;

K - повышающий коэффициент.

2.6.2. Увеличение минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы осуществляется посредством применения к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы повышающих коэффициентов.

2.6.3. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленным в [пункте 2.6.4](#) настоящего Положения и применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

2.6.4. Для педагогических работников устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальному окладу (должностному окладу):

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение
-------	---	---------------------

		повышающего коэффициента, процентов
1	За наличие квалификационной категории:	
	высшей квалификационной категории	25
	первой квалификационной категории	15
	второй квалификационной категории	10
2	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания:	
	- для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений;	50

2.6.5. Условиями установления повышающего коэффициента являются:

коэффициент устанавливается всем педагогическим работникам учреждения в одинаковом размере; коэффициент устанавливается, в случае если доля стимулирующих выплат педагогических работников за качество и результаты труда превышает 25% от общего фонда оплаты труда.

Расчет повышающего коэффициента (k) в Учреждении осуществлять следующим образом:

если доля стимулирующих выплат педагогических работников без персональных выплат, специальной краевой выплаты < 15%, то k = 0%;

если доля стимулирующих выплат педагогических работников без персональных выплат, специальной краевой выплаты > 15%, то повышающий коэффициент рассчитывается по следующей формуле:

$$k = Q1 / Q \text{ окл} \times 100\%,$$

где:

Q1 – фонд оплаты труда педагогических работников, рассчитанный для установления повышающих коэффициентов;

Q окл – объем средств, предусмотренный на выплату минимальных окладов (должностных окладов) педагогических работников.

$$Q1 = Q - Q \text{ гар} - Q \text{ стим} - Q \text{ отп},$$

где:

Q – общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

Q гар – фонд оплаты труда педагогических работников, состоящий из установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат, персональных выплат, специальной краевой выплаты стимулирующих выплат;

Q стим – предельный фонд оплаты труда, который может направляться на стимулирующие выплаты педагогическим работникам, определяется в размере не менее 15% от фонда оплаты труда педагогических работников;

Q отп – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации педагогических работников.

Если k > предельного значения, то повышающий коэффициент устанавливается в размере предельного значения».

IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их введения устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения, принятыми с учетом мнения представительного органа работников.

4.3. Работникам учреждений по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты (с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне [размера минимальной заработной платы](#) (минимального размера оплаты труда));
- специальная краевая выплата;
- выплаты по итогам работы.

4.4. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются Учреждением на выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат стимулирующего характера руководителя учреждения и случаев, предусмотренных [пунктом 1.6 раздела I](#) настоящего Положения.

4.5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения.

4.6. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

4.7. Руководитель учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления учреждения.

4.8. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере.

4.9. Стимулирующие выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ, персональные выплаты устанавливаются руководителем учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год и выплачиваются ежемесячно пропорционально отработанному работником времени».

4.10. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ для работников Учреждения определяются согласно [Приложения № 2](#) к настоящему Положению.

4.11. При осуществлении выплат, предусмотренных [пунктами 4.10, 4.13](#), могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные приложениями 2, 3 к настоящему Положению.

4.12 Персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам) определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.»;

Размер персональных выплат работникам устанавливается согласно [Приложения № 4](#) к настоящему Положению.

4.12.1. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), производится персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда).

Персональная выплата для работника, обеспечивающая заработную плату работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), рассчитывается как разница между размером минимальной заработной платы,

установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

4.12.2. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного [Законом](#) Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", предоставляется региональная выплата.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным [Законом](#) Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного [Законом](#) Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", исчисленного пропорционально отработанному времени, установить региональную выплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным [Законом](#) Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Для целей настоящего пункта при расчете региональной доплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления).

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.12.3. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда работника.

Работникам по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет 3 000 рублей.

Работникам по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником времени.

На специальную краевую выплату начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями.

Размер специальной краевой выплаты в месяце, в котором работникам производятся начисления исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, увеличивается.

Размер увеличения рассчитывается по формуле:

$$\text{СКВ}_{\text{ув}} = \text{О}_{\text{ТП}} \times \text{К}_{\text{ув}} - \text{О}_{\text{ТП}},$$

где:

$\text{СКВ}_{\text{ув}}$ – размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями;

$\text{О}_{\text{ТП}}$ – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

$\text{К}_{\text{ув}}$ – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае если при определении среднего дневного заработка учитываются только периоды с 1 января 2024 года, $\text{К}_{\text{ув}}$ принимается равным 1.

В случае если при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года, $\text{К}_{\text{ув}}$ рассчитывается по формуле:

$$\text{К}_{\text{ув}} = (\text{З}_{\text{ПФ1}} + (\text{СКВ} \times \text{К}_{\text{мес}} \times \text{К}_{\text{рк}}) + \text{З}_{\text{ПФ2}}) / (\text{З}_{\text{ПФ1}} + \text{З}_{\text{ПФ2}}),$$

где:

$\text{З}_{\text{ПФ1}}$ – фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

$\text{З}_{\text{ПФ2}}$ – фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2024 года;

СКВ – специальная краевая выплата;

$\text{К}_{\text{мес}}$ – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

$\text{К}_{\text{рк}}$ – районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями.

При расчете $\text{К}_{\text{ув}}$ подлежит округлению до четырех знаков после запятой.».

4.13. При выплатах по итогам работы учитывается:

- объем освоения выделенных бюджетных средств;
- объем ввода законченных ремонтных объектов;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;
- достижение высоких результатов в работе за определенный период;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам Учреждения устанавливается в соответствии с приложением 3 [sub 1005](#) к настоящему Положению.

4.14. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат, специальной краевой выплаты) Учреждения применяют балльную оценку.

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику Учреждения, определяется по формуле:

$$C = C_{1 \text{ балла}} \times B_i,$$

где:

C - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику Учреждения в плановом периоде;

$C_{1 \text{ балла}}$ - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

B_i - количество баллов по результатам оценки труда i -го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (год, полугодие, квартал).

$$C_{1 \text{ балла}} = \left(Q_{\text{стим}} - Q_{\text{стим рук}} \right) / \sum_{i=1}^n B_i,$$

где:

$Q_{\text{стим}}$ - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в месяц в плановом периоде;

$Q_{\text{стим рук}}$ - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения в расчете на месяц в плановом периоде;

n - количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц), за исключением руководителя учреждения.

$Q_{\text{стим}}$ не может превышать $Q_{\text{стим 1}}$.

$$Q_{\text{стим 1}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

$Q_{\text{стим 1}}$ - предельный фонд заработной платы, который может направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера;

$Q_{\text{зп}}$ - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения на месяц в плановом периоде;

$Q_{\text{гар}}$ - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете (плану финансово-хозяйственной деятельности) учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм выплат компенсационного характера, персональных выплат и специальной краевой выплаты на месяц в плановом периоде), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

$Q_{\text{отп}}$ - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на месяц в плановом периоде

$$Q_{\text{отп}} = Q_{\text{баз}} \times N_{\text{отп}} / N_{\text{год}},$$

где:

$Q_{\text{баз}}$ - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения на месяц в плановом периоде без учета выплат по итогам работы;

$N_{\text{отп}}$ - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения в месяц в плановом периоде согласно плану, утвержденному в учреждении;

$N_{\text{год}}$ - количество календарных дней в месяц в плановом периоде.

От работодателя:

От работников:

Заведующий МБДОУ №12

_____ Т.А.Петрович
(подпись, Ф.И.О.)

«16» января 2024г.

М.П.

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ №12

_____ О.В.Маташева
(подпись, Ф.И.О.)

«16» января 2024г.

М.П.

Приложение № 3
к коллективному договору на 2022 -2025г.

***Соглашение по охране труда
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 12 комбинированного вида»***

Администрация МБДОУ в лице заведующего МБДОУ Петрович Т.А. и Совет трудового коллектива МБДОУ в лице председателя, уполномоченного по охране труда Маташевой О.В. (по поручению трудового коллектива МБДОУ№12, протокол собрания работников №1 от 16. 01.2024 г.) заключила Соглашение по охране труда.

В целях обеспечения требований охраны труда, предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организации проведения проверок условий и охраны труда на рабочих местах стороны Коллективного договора договорились:

1. Данное Соглашение вступает в силу с момента его подписания работодателем или его представителем, внесение изменений и дополнений в соглашение производится по согласованию с первичной профсоюзной организацией МБДОУ.

2. Контроль за выполнением Соглашения по охране труда осуществляется непосредственно заведующим МБДОУ и председателем первичной профсоюзной организации МБДОУ №12 два раза в год (на начало учебного года и конец календарного года), по результатам контроля составляется акт проверки выполнения Соглашения, с которым знакомится трудовой коллектив.

Администрация в лице заведующего МБДОУ №12 Петрович Т.А. и председателя Совета трудового коллектива в лице Маташевой О.В. заключили настоящее Соглашение по охране труда и обязуются в течение 2024 г. выполнить следующие мероприятия по охране труда:

№ п/п	Содержание мероприяти й	Единица измерения	Количество	Стоимость	Срок выполнения	Ответственный	Ожидаемая социальная эффективность	
							Количество работающих, которым улучшены условия труда	
							всего	В том числе женщин
1	2	3		4	5	6	7	8
1. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ.								
1	Проведение оценки профессиона льных рисков	Че л.		1800 0,00	В течени е года	Заместитель заведующего по административн о- хозяйственной работе Заместитель заведующего по учебно- воспитательной работе Председатель ПК	57	52
2.	Проведение инструктаже й по ОТ и ТБ.	Че л.		Без затра т	В течени е года	Заместитель заведующего по учебно- воспитательной работе Председатель ПК Заместитель заведующего по административн о-	57	52

						хозяйственной работе		
3.	Проведение специальной оценки условий труда (административного, вспомогательного и обслуживающего персонала)	Чел.		3500,00	В течение года	Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе Заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе Председатель ПК	21	21
4.	Проведение тренировочных мероприятий по эвакуации персонала и обучающихся	Ед. (чел.)		Без затрат	В течение года	Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе	57	52
2. ТЕХНИЧЕСКИЕ МЕРОПРИЯТИЯ.								
1.	Обслуживание кнопки тревожной сигнализации	Ед.		24000,00	В течение года	Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе		
2.	Обслуживание видеонаблюдения	Шт.		36000,00	В течение года	Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе		
3.	Проведение общего технического осмотра зданий и других	Чел.		Без затрат	2 раза в год	Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе	57	52

	сооружений на соответствие безопасной эксплуатации							
4.	Организация косметического ремонта в МБДОУ	Чел.		4000 0,00	В течение года (по плану)	Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе	57	52
5.	Проведение мероприятий по поддержанию санитарно-технического состояния территории.	Чел.		Без затрат	В течение года	Заведующий МБДОУ Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе Председатель ПК	57	52
6.	Проведение проверки огнезащиты деревянных конструкций чердака, пожарных кранов.	Ед.		Без затрат	В течение года	Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе		
3. ЛЕЧЕБНО-ПРОФИЛАКТИЧЕСКИЕ И САНИТАРНО-БЫТОВЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ								
1.	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (осмотров) в установленном	Чел.		1570 00,00	В соответствии с графиком	Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе	57	52

	ом законодатель ством порядке. (ст.213 ТК РФ),							
2.	Проведение вакцинопроф илактики	Че л.		Без затра т	Сентя брь	Заведующий МБДОУ	57	37
4. МЕРОПРИЯТИЯ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ СРЕДСТВАМИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ.								
1.	Обеспечение работников смывающим и и (или) обезврежива ющими средствами.	Шт .		1600 0,00	ежеме сячно	Заместитель заведующего по административн о- хозяйственной работе		
5. Мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта.								
1.	Участие в городских спортивных мероприятия х: - Керлинг; - Фитнес- марафон; КВИЗ	Че л.		Без затра т	В течени е года	Председатель ППО	16	16
2	Кружок по фитнес- аэробике	Че л.		Без затра т	1 раз в недел ю	Муз. руководитель	8	8
Итого:								