

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
АДМИНИСТРАЦИЯ ТРУБЧЕВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

242220, Брянская обл. г. Трубчевск,
ул. Брянская, 59
Тел. 2-22-81
Факс: 2-27-00

1603 к/Б № 859
на № _____

**МБДОУ Белоберезковский детский сад
комбинированного вида «Родничок»**

242250, п.Белая Березка, ул.Калинина, 9

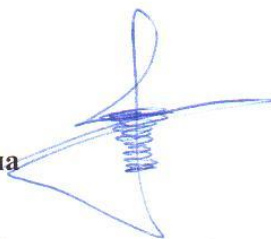
Администрация Трубчевского муниципального района направляет в ваш адрес зарегистрированный коллективный договор МБДОУ Белоберезковский детский сад комбинированного вида «Родничок».

Приложение

Коллективный договор в 2-х экземплярах, на 34 листах каждый

**Глава администрации
Трубчевского муниципального района**

А.А. Карева
2-50-16



И.И. Обыдённов

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения Белоберезковский
детский сад комбинированного вида «Родничок»

на 2018-2021 годы

Утвержден на общем собрании
работников трудового коллектива

«15» февраля 2018 г.

От работодателя:

И.о.заведующего МБДОУ детский сад
комбинированного вида «Родничок»



О.В.Коршунова

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ детский сад
комбинированного вида «Родничок»



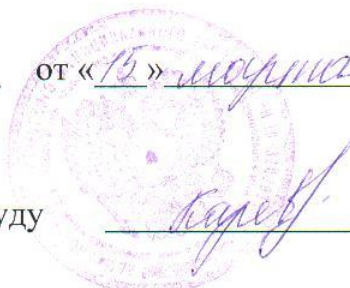
В.М.Бузлаева

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду:
организационно - правовом отделе администрации Трубчевского муниципального
района.

Регистрационный № 136 от «15» марта 2018 г.



Ведущий инспектор по труду

А.А.Карева

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении Белоберезковский детский сад комбинированного вида «Родничок», заключенный работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью установления согласованных мер по усилению социальной защищенности работников дошкольного образовательного учреждения и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот, улучшающих их положение.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

-работники дошкольного образовательного учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – председателя выборного органа первичной профсоюзной организации;

-работодатель в лице его представителя - руководителя дошкольного образовательного учреждения.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников дошкольного образовательного учреждения (далее – образовательное учреждение).

1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем, при наличии их соответствующего заявления и ежемесячно перечислять денежные средства в размере 1 процента от заработной платы на счет первичной профсоюзной организации (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

1.7. Настоящий договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует 3 года.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательного учреждения, в том числе изменения типа образовательного учреждения (казенное, бюджетное, автономное), расторжения трудового договора с руководителем образовательного учреждения.

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения указанных мероприятий.

1.10. При ликвидации образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе

вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников образовательного учреждения.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.15. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым территориальным соглашением и настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

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

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, отдыха, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве.

2.6. Перевод работника на другую работу по инициативе работодателя допускается только с письменного согласия работника (ст. 72 ТК РФ).

2.7. Временные переводы, производимые работодателем по производственной необходимости, осуществляются в случае и в порядке, предусмотренном ст. 74 ТК РФ.

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

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2. Работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательного учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

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

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

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

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173, 174, 176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173, 174, 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 органа управления образованием).

3.3.5. Создавать условия для прохождения педагогическими работниками аттестации в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников, осуществляющих педагогическую деятельность

и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.4. Стороны договорились:

3.4.1. Аттестация педагогических работников образовательного учреждения осуществляется в соответствии со статьей 49 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

3.4.2. Установить, что особый порядок аттестации для установления соответствия уровня квалификации требованиям, предъявляемым к первой и высшей квалификационным категориям, применяется для следующих категорий педагогических работников:

- награжденных государственными наградами (орденами, медалями);
- имеющих почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный»;
- имеющих ученую степень или ученое звание;
- победителей всероссийских и регионального очных этапов конкурсов профессионального мастерства «Воспитатель года», проводимых исполнительными органами государственной власти Брянской области и Министерством образования и науки РФ в межаттестационный период.

3.4.3. При оценке параметров соответствия квалификационной категории учитывается социально-значимая общественная (профсоюзная) работа и соответствующие награды за эту работу.

3.4.4. В целях защиты интересов педагогических работников:

- график проведения аттестации для лиц, имеющих квалификационную категорию, должен учитывать срок ее действия с тем, чтобы решение могло быть принято аттестационной комиссией до истечения срока действия ранее присвоенной квалификационной категории;
- по письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам продолжительность аттестации может быть увеличена на период его отсутствия по уважительной причине;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических работников, которым до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее одного года, сохранять выплату заработной платы с учетом имеющейся у них квалификационной категории до наступления пенсионного возраста.

3.4.5. Работодатель:

- осуществляет подготовку представления на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;
- направляет педагогического работника на курсы повышения квалификации (переподготовку) в случае его признания в результате

аттестации по представлению работодателя не соответствующим занимаемой должности, а также предоставлять по возможности другую имеющуюся работу, которую работник может выполнять.

3.4.6. Производит оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория.

3.4.7. По окончании срока действия квалификационной категории продлевает выплату педагогическим работникам заработной платы с учетом имеющейся квалификационной категории на срок до одного года в следующих случаях:

- длительная нетрудоспособность;
- отпуска по беременности и родам, уходу за ребенком;
- возобновление педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, сокращением численности или штата, или ухода на пенсию;
- нахождение в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять выборный орган первичной профсоюзной организации в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

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

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

Стороны договорились считать критериями массового высвобождения работников:

- ликвидация образовательного учреждения, его филиала независимо от количества работающих;
- одновременное высвобождение 20% и более работников образовательного учреждения.

4.2. Массовое увольнение педагогических работников по инициативе работодателя в образовательном учреждении в связи с сокращением численности или штата допускается только по окончании учебного года.

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мотивированного мнения

выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.82 ТК РФ).

4.4. Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие в данном образовательном учреждении свыше 15 лет;
- имеющие детей до 16-летнего возраста;
- одинокие родители (попечители), воспитывающие детей до 16 летнего возраста;
- воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты со стажем работы до двух лет.

4.5. При появлении новых рабочих мест, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, ранее высвобожденных из образовательного учреждения в связи с сокращением численности или штата и добросовестно работающих в нем.

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

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

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

5.1. Режим труда и отдыха определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора.

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

5.2. Для педагогических работников образовательного учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей.

5.3. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная

рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

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

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

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

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

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

5.5. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, как с письменного согласия, так и без согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин имеющих детей в возрасте до 3-х лет.

5.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

5.7. Работодатель обязуется:

- 5.7.1. Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:
 - занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии со ст. 117 ТК РФ (Приложение № 1);
 - с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ (Приложение №2).

5.8. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в

следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье 7 календарных дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста 1 сентября в школу;
- в связи с переездом на новое место жительства 5 календарных дней;
- для проводов детей в армию 5 календарных дней;
- в случае регистрации брака работника (детей работника) 2 календарных дня;
- на похороны близких родственников 3 календарных дня.

5.9. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до 1 года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом образовательного учреждения.

5.10. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательного учреждения. Работник обязан уведомить работодателя о намерении уйти в длительный отпуск не менее чем за 14 календарных дней.

5.11. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

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

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

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

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

Время перерыва для отдыха и питания не должно быть менее 30 мин (ст. 108 ТК РФ).

VI. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Заработная плата (оплата труда) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты (доплаты и

надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

6.2. Оплата труда работников осуществляется на основании нормативного правового акта, принимаемого органами местного самоуправления по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом с учётом рекомендаций по оплате труда, принятых на федеральном и региональном уровнях.

6.3. Выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательного учреждения осуществляются на основании Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательного учреждения, утвержденного приказом руководителя и согласованного с выборным органом первичной профсоюзной организации (Приложение № 3).

6.4. Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6.5. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера оплаты труда, определенного соответствующим региональным Соглашением о минимальной заработной плате в Брянской области.

6.6. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме.

Выплата заработной платы работникам производится в соответствии со статьей 136 ТК РФ в установленные сроки:

-за первую половину - 26 числа текущего месяца;

-за вторую половину – 11 числа текущего месяца.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их в соответствии со ст. 236 ТК РФ.

6.7. Оплата труда педагогических работников в период отмены образовательного, воспитательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду, с которым связана эта отмена.

6.8. В случаях, когда системы оплаты труда работников предусматривает увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы, то изменение оплаты труда осуществляется:

при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательной организации, или со дня

представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (должностного оклада) заработной платы;

при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

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

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

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

6.9. В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии образовательное учреждение может устанавливать надбавки к ставке (окладу) работникам, награжденным государственными и ведомственными знаками отличия на условиях, определенных Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работникам дошкольного учреждения.

6.10. 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.

6.11. Работодатель обязуется при выплате заработной платы извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.12. Стороны признают, что заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

-на период приостановки работы в случае задержки выплат заработной платы;

-за время простоя по причинам, независящим от работника и работодателя;

-при невыполнении норм труда (дополнительных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника, при условии включения этих положений в коллективный договор образовательной организации.

6.13. Стороны договорились в целях снижения социальной напряженности прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда.

6.14. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками

(должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, сохраняет до проведения специальной оценки условий труда компенсационные выплаты за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, размеры которых определяются коллективным договором образовательного учреждения. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и труда.

6.15. В образовательном учреждении каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере не ниже 35 процентов часовой ставки (оклада).

6.16. Размер доплаты за совмещение профессии, за выполнение работы временно отсутствующего работника устанавливать по соглашению работника с администрацией в зависимости от объема дополнительной работы, но не свыше должностного оклада отсутствующего работника.

6.17. Производить оплату за сверхурочную работу воспитателям, помощникам воспитателей в случаях не явки сменяющего работника или родителей за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы не менее чем в двойном размере (ст.152 ТК РФ).

6.18. Зарплату за отпуск выплачивать не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (ст.136 ТК РФ).

В случае задержки выплаты отпускных работник образовательного учреждения оставляет за собой право по письменному заявлению не уходить в отпуск до ее получения.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплачивать заработную плату накануне этого дня.

6.19. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику работодатель выплачивает эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ.

6.20. В случае организации и проведения Профсоюзом забастовки ввиду невыполнения или нарушения условий настоящего коллективного договора производить выплаты работникам, участвовавшим в забастовке, заработной платы в полном объеме при продолжительности акции не более 3 дней.

6.21. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель образовательной организации.

6.22. Стороны договорились совершенствовать систему оплаты труда педагогических и иных работников образовательного учреждения путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда с тем, чтобы размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в структуре заработной платы составляли в соответствии с Едиными рекомендациями по установлению систем оплаты труда работников.

VII. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

В соответствии с ТК РФ, Законом Брянской области "Об охране труда в Брянской области" работодатель обязан обеспечить здоровые и безопасные условия труда. Он обязан внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

7.1. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда (Приложение № 4).

7.2. Ежегодно предусматривать на реализацию мероприятий из всех источников финансирования, в том числе на специальную оценку условий труда денежные средства в размере не менее 2% от суммы затрат на предоставление образовательным учреждением муниципальных услуг.

7.3. Провести обучение и проверку знаний по охране труда работников образовательного учреждения в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

7.4. Организовывать оплату и проведение медицинского осмотра работников образовательного учреждения, обязанных проходить периодический медицинский осмотр в установленные сроки за счет средств работодателя.

7.5. Производить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством РФ.

7.6. На время приостановке работ органами государственного надзора и контроля не по вине работника сохранять место работы (должность) и средний заработок (ст.220 ТК РФ).

7.7. Обеспечить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и вести их учет согласно гл.36 ТК РФ.

7.8. Содействовать организации дополнительной диспансеризации работающих в соответствии с требованиями Федерального закона от 29 ноября 2010 года №326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации».

7.9. Обеспечить:

-своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной

обуви, других средств индивидуальной защиты, смазывающих и (или) обезжиривающих веществ в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей (Приложение № 5).

7.10. Совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в образовательном учреждении и выполнением соглашения по охране труда.

7.11. Обеспечить права работников на охрану труда и заключение этих прав в трудовых договорах.

7.12. Создать комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе включить представителей работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

7.15. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (ст. 212 ТК РФ).

7.16. Обеспечить беспрепятственный допуск представителей выборного профсоюзного органа для осуществления контроля в целях проведения проверок и условий охраны труда в образовательном учреждении, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

VIII. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

8. Стороны договорились о том, что:

8.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, приуждание, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

8.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации осуществляет в установленном порядке контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

8.3. Работодатель принимает решения по согласованию (а не с учетом мнения) с выборным органом первичной профсоюзной организации Профсоюза при принятии локальных нормативных актов согласно ч.3 ст.8 ТК РФ.

8.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п. 8, п.

10 ст. 81, п.2 статьи 278 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.5. Работодатель обязан предоставить выборному органу первичной профсоюзной организации безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (в том числе компьютерное оборудование, электронная почта, Интернет), транспортом (ст. 377 ТК РФ).

8.6. Работодатель в соответствии с законодательством:

8.6.1. обеспечивает при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячное и бесплатное удержание членских профсоюзных взносов из заработной платы работников;

8.6.2. перечисление удержанных членских профсоюзных взносов на счет профсоюзной организации со счета образовательного учреждения одновременным перечислением средств на заработную плату в порядке, установленном в Брянской области областной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

В случае если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере, установленном первичной профсоюзной организацией.

8.7. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признаётся значимой для деятельности образовательного учреждения и принимается во внимание при поощрении работников. Оплата труда руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации производится за счет средств работодателя.

8.8. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов выборного органа первичной профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

8.9. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

8.10. Работодатель предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития образовательного учреждения.

8.11. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательного учреждения по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, проведению специальной оценки условий труда, охране труда и других.

8.12. Взаимодействие руководителя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, (порядок установлен статьей 372 ТК РФ);

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, (порядок установлен статьей 373 ТК РФ);

- согласования, представляющего собой принятие решения руководителем образовательного учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением выборного органа первичной профсоюзной организации выражено и доведено до сведения всех работников образовательного учреждения его официальное мнение. В случае если мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение, которого принято большинством голосов, является окончательным и обязательным для сторон;

- согласия, отсутствие которого при принятии решения руководителем квалифицирует действия последнего как грубое нарушение трудовых обязанностей.

8.13. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- составление трудовых договоров с работниками, поступающими на работу;

- принятие Правил внутреннего трудового распорядка;

- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам;

- привлечение к сверхурочным работам (за изъятием оснований, предусмотренных ст.99 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за изъятием оснований, предусмотренных ст. 113 ТК РФ);

- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

- утверждение должностных обязанностей работников;

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда;

- изменение определенных условий трудового договора.

8.14. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников;

-несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

-неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

-однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:

-прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (её) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены));

-нарушения работником требований по охране труда, установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

-совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

-совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

-повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником Устава образовательного учреждения;

-применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника.

8.15. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за работу во вредных и (или) опасных условия труда (ст. 147 ТК РФ);

- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

- установление, изменение размеров и (или) снятие всех видов выплат (компенсационного и стимулирующего характера);

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы.

8.16. С согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации;

- временный перевод на другую работу в случаях, предусмотренных ч.3 ст.72.2.ТК РФ.

8.17. С согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа

производится увольнение членов выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по основаниям:

- сокращение численности и (или) штата работников (п.2 ст.81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА.

9. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

9.2. Осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе за расходованием средств фонда заработной платы, предоставления работникам отпусков и их оплаты, установлением, изменений норм труда, охраной труда и т.д.

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

9.4. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

9.5. Участвовать в работе комиссий образовательного учреждения по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, специальной оценки условий труда, охране труда, по расследованию несчастных случаев на производстве и других.

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

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

X. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

10.1. Стороны договорились, что коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.2. Стороны разрабатывают план мероприятий по выполнению коллективного договора и обязуются регулярно информировать друг друга о действиях по его реализации.

10.3. Контроль за выполнением обязательств коллективного договора осуществляют обе стороны колдоговора (работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации). Отчет о выполнении колдоговора

проводится сторонами коллективного договора на общем собрании трудового коллектива один раз в год.

10.4.Стороны пришли к согласию, что в период действия коллективного договора все возникающие разногласия и конфликты принимаются и рассматриваются в 15 -дневный срок.

10.5.Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования коллективами крайней меры их разрешения - забастовок.

В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную ст.55 ТК РФ.

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

10.7.Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

К настоящему коллективному договору прилагаются:

1. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска).

2. Перечень работников образовательного учреждения с ненормированным рабочим днем.

3. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБДОУ Белоберезковский детский сад комбинированного вида «Родничок».

4. Соглашение по охране труда.

5. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.

6. Правила внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ).

Перечень
профессий и должностей с тяжелыми и вредными условиями труда,
работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск.

Наименование должности	Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях
Повар, постоянно работающий у плиты	6 дней
Машинист по стирке и ремонту спецодежды	6 дней

Примечание: В соответствии со статьей 120 ТК РФ продолжительность ежегодных и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях.

Приложение № 2
к коллективному договору
МБДОУ Белоберезковский детский сад
комбинированного вида «Родничок»

Перечень

**работников МБДОУ Белоберезковский детский сад комбинированного
вида «Родничок» с ненормированным рабочим днем**

-руководитель дошкольного образовательного учреждения;

-кладовщик.

ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ
ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МБДОУ БЕЛОБЕРЕЗКОВСКИЙ ДЕТСКИЙ САД
КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА «РОДНИЧОК»

1. Общие положения

Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников ДОУ в повышении мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

Положение предусматривает единые принципы установления выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБДОУ Белоберезковский детский сад комбинированного вида «Родничок», составляющей не менее 25% от фонда оплаты труда ОУ, определяет их виды, размеры, условия и порядок установления.

Установление выплат стимулирующего характера производится на основе показателей и критериев качества и результативности труда и направлено на стимулирование работников ДОУ к более качественному, эффективному, результативному (с точки зрения образовательных достижений воспитанников и работников) труду.

Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам МБДОУ Белоберезковский детский сад комбинированного вида «Родничок» на определенный срок. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБДОУ Белоберезковский детский сад комбинированного вида «Родничок» осуществляется комиссией ежемесячно и согласовываются с профсоюзом.

2. Виды выплат стимулирующего характера, порядок и условия их установления.

Размер стимулирующего фонда заведующему устанавливается учредителем в соответствии с постановлением администрации Трубчевского муниципального района.

В случае если часть стимулирующих выплат работникам МБДОУ Белоберезковский детский сад комбинированного вида «Родничок» (из числа вышеперечисленных долей) будет выплачена по тем или иным причинам не полностью, допускается, по согласованию с трехсторонней комиссией перераспределение средств в фонд для разовых выплат, формируемый из образовавшейся экономии.

2.1. Работникам МБДОУ Белоберезковский детский сад комбинированного вида «Родничок» могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- *ежемесячные выплаты (постоянные, непостоянные);*
- *единовременная премия.*

2.1.1. Постоянные выплаты стимулирующего характера

Расчет постоянных выплат стимулирующего характера на учебный год производится на основании критериев установленных настоящим Положением.

Каждому критерию присваивается определенная **фиксированная сумма выплаты или процент к окладу.**

На учебный год постоянные выплаты стимулирующего характера должны быть установлены в период с 1 по 19 сентября. При внесении изменений в тарификацию, при изменении фонда заработной платы на начало финансового года (1 января) стимулирующие выплаты устанавливаются в период с 1 по 19 января.

Расчет размера выплат стимулирующего характера на учебный год каждому работнику и обоснование данного расчета производится комиссией и согласовывается с профсоюзным комитетом ДОУ.

По результатам рассмотрения представленного комиссии расчета комиссия на своем заседании принимает решение. Решение оформляется протоколом, на основании которого издается приказ заведующего ДОУ с учетом выборного органа первичной профсоюзной организации.

Ежемесячные выплаты в МБДОУ Белоберезковский детский сад комбинированного вида «Родничок» устанавливаются:

- **старшему воспитателю**, за сложность и интенсивность труда, за активное, творческое сотрудничество с родителями, другими участниками образовательного процесса, качественное оформление фото отчетов, до 30% от оклада;

- **воспитателям групп общеразвивающей направленности** за напряжённость и интенсивность труда, эффективное сотрудничество с родителями, за качественное предоставление дополнительных образовательных услуг, до 25 % от оклада;

- **учителям – логопедам** за напряжённость и интенсивность труда, эффективное сотрудничество с родителями, за качественное предоставление дополнительных образовательных услуг до 25% от оклада;

- **педагогу-психологу** за напряжённость и интенсивность труда, за эффективное сотрудничество с родителями, за качественное предоставление дополнительных образовательных услуг до 25% от оклада;

- **ответственному за оформление и своевременное обновление сайта ДОУ** и ведение мониторинга, до 30% от среднего педагогического оклада по д/с;

- **музыкальному руководителю** за творческое отношение к работе,

эффективное сотрудничество с родителями, за предоставление дополнительных образовательных услуг до 25% от оклада;

- **председателю профкома** за интенсивность работы, до 1000 руб.

Помощникам воспитателя за качественное выполнение работы, за оказание помощи воспитателям в подготовке и проведении занятий, до 30 % от оклада.

Поварам за качественное приготовление пищи, отсутствие обоснованных жалоб по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений, до 30% от оклада.

Уборщику служебных помещений за качественную уборку помещений и территории ДОУ, до 30% от оклада.

Кухонному рабочему за качественную уборку кухонных помещений до 30% от оклада.

Рабочему по обслуживанию зданий и сооружений за качественное выполнение планово-предупредительного и текущего ремонта всех видов оборудования детского сада, до 30% от оклада.

Сторожа за качественную охрану здания и территории ДОУ, до 30% от оклада.

Машинисту по стирке белья за качественную стирку и глажение белья, до 40 % от оклада.

Кладовщику за качественное хранение продуктов, за своевременное составление товарно-денежного отчёта, до 70 % от оклада.

Указанные в настоящем пункте выплаты производятся ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы.

Ежемесячное стимулирование работников ДОУ осуществляется на основании приказа заведующего, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

2.1.2 Выплаты стимулирующего характера (непостоянные) для работников

МБДОУ Белоберезковский детский сад комбинированного вида «Родничок»

Критерии для установления стимулирующих выплат

№	Основание для стимулирующих выплат	Примерный размер выплат
1.	Педагогические работники: (воспитатели, старший воспитатель, учителя-логопеды, музыкальный руководитель)	
1.1.	Использование в образовательной деятельности инновационных средств, методов обучения, современных педагогических технологий, в т.ч. информационно-коммуникационных, способствующих повышению качества образовательного процесса	до 2000 руб.

№	Основание для стимулирующих выплат	Примерный размер выплат
1.2.	Высокие результаты проектно-исследовательской и творческой деятельности.	до 1500 руб.
1.3.	Активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях):	
а	- внутрисадового уровня	до 1000 руб.
б	- муниципального (районного) уровня	до 1500 руб.
в	- регионального (областного) уровня	до 2000 руб.
1.4.	Организация и проведение мероприятий повышающих авторитет и имидж учреждения среди родителей, общественности	До 1500 руб.
1.5.	Проведение открытых мероприятий (НОД, праздников, развлечений, спортивных мероприятий):	
а	Внутри садового уровня	до 1000 руб.
б	муниципального (районного) уровня	до 1500 руб.
в	регионального (областного) уровня	до 2000 руб.
1.6.	Участие в утренниках, праздниках, развлечениях:	
б	внутри садового уровня (за 1 роль)	до 500 руб.
а	муниципального (районного) уровня (за 1 роль)	до 700 руб.
в	регионального (областного) уровня (за 1 роль)	до 1000 руб.
1.7.	Участие в конкурсах профессионального мастерства ("Воспитатель года" и др.):	
а	- участник муниципального этапа	до 1000 руб.
б	- победитель муниципального (районного) этапа	до 1700 руб.
в	- участник регионального (областного) этапа	до 1500 руб.
1.8.	За активное участие в сохранении и развитии материально-технической базы учреждения	до 1500 руб.
1.9.	Творческое отношение к работе: (изготовление дидактических пособий, игр, игрушек)	до 2000 руб.
1.10.	За представление творческого опыта работы	до 1000 руб.
1.11.	За высокий уровень знаний, умений и навыков детей	до 1000 руб.
1.12.	За разработку и реализацию образовательных программ	до 1000 руб.
1.13.	Создание комфортных условий для воспитательно-образовательной работы с детьми (психологическая и физиологическая комфортность, эстетика оформления помещений)	до 2000 руб.
1.14.	Эффективная работа с семьями воспитанников	до 2000 руб.
	Старший воспитатель	

№	Основание для стимулирующих выплат	Примерный размер выплат
2.1.	Создание системы и проведение мониторинга учебно-воспитательного процесса в ОУ.	до 1000 руб.
2.2.	Эффективная работа с родителями, деятельность по сохранению контингента воспитанников	до 1000 руб.
2.3.	Эффективная организация инновационной и проектно-исследовательской деятельности.	до 1000 руб.
2.4.	Организация работы по подготовке к проведению процедуры лицензирования образовательного учреждения	до 1500 руб.
2.5.	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников, работа по стимулированию педагогов к повышению их квалификации	до 1500 руб.
2.6.	Систематическая деятельность, направленная на сохранение, пополнение и развитие книжного и медиафонда фонда учебных пособий	до 500 руб.
2.8	За художественно-оформительскую работу в образовательном учреждении.	до 1000 руб.
2.9.	За эффективную организацию работы по социальному партнерству	до 1000 руб.
3.	Учебно-вспомогательный и младший обслуживающий персонал	
3.1.	За обеспечение безопасности образовательного процесса (охрана труда, пожарная безопасность и другое)	до 300 руб.

**2.1.3 Единовременное премирование работников
МБДОУ Белоберезковский детский сад комбинированного вида
«Родничок»**

Единовременное премирование работников производится за достижения высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

№	Основание для стимулирующих выплат	Примерный размер выплат в руб. или в %
1.	Все работники ДОУ	
1.1.	За активное участие в подготовке ДОУ к новому учебному году	до 1500 руб.
1.3.	За работу в консилиуме	до 1000 руб.

К другим выплатам можно отнести:

- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами - до 30% от оклада работника ДОУ;

- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям - до 30% от оклада работника ДОУ;
- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ - до 30 % от оклада работника ДОУ;

Единовременное премирование работников ДОУ осуществляется за счет средств, оставшихся после установления работникам ДОУ ежемесячных выплат стимулирующего характера за результаты их работы.

Единовременное премирование работников ДОУ осуществляется на основании приказа заведующего ДОУ, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

При наличии у работника ДОУ неснятого в установленном порядке дисциплинарного взыскания, предусмотренные настоящим разделом премии не устанавливаются.

Выплата стимулирующего характера не выплачиваются работникам за время нахождения на больничном.

3. Выплата материальной помощи работникам МБДОУ

Белоберезковский детский сад комбинированного вида «Родничок»

Единовременная материальная помощь работникам ДОУ может выплачиваться в следующих случаях:

- 3.1. В связи со смертью близкого родственника (родители, муж, жена, дети), семье умершего работника ДОУ - в размере 1500 рублей;
- 3.2. В связи с несчастным случаем, произошедшим с работником или членами его семьи - до 1500 рублей;
- 3.3. В связи с утерей имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи - в размере до 3000 рублей;
- 3.4. В связи с юбилеем работника ДОУ (50, 55, 60 лет) - в размере 1000 рублей.
- 3.5. Уход на пенсию-1000 рублей.

Материальная помощь выплачивается по личному заявлению работника.

4. Порядок определения размеров стимулирующего характера

4.1. Каждому работнику ДОУ за период, по результатам которого устанавливается выплата стимулирующего характера, предусмотренная п. 2.2 настоящего Положения.

5. Лишение выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБДОУ Белоберезковский детский сад комбинированного вида «Родничок»

- 5.1. Выплаты снимаются за дисциплинарные нарушения и неисполнение должностных обязанностей, инструкций, правил (замечание, выговор - приказ заведующего ДОУ, органа управления образования)
- 5.2. Выплаты снимаются во время нахождения в отпуске, на период нетрудоспособности, во время длительных командировок.

5.3 Выплаты снимаются при наличии обоснованных жалоб со стороны родителей.

5.4 Размер выплат может быть уменьшен при невыполнении работником условий установленных выплат, ухудшении качества работы, нарушении трудовой дисциплины, нарушении правил техники безопасности, замечаний Госпотребнадзора, Роспотребнадзора, контролирующих инстанций на 30 %.

Положение разработано, обсуждено и утверждено на заседании трудового коллектива.

«09» января 2018 г.

Соглашение по охране труда

Администрация МБДОУ Белоберезковский детский сад комбинированного вида «Родничок» и первичная профсоюзная организация заключили настоящее соглашение в том, что в течение 2018-2021 года стороны выполнять необходимые мероприятия по охране труда.

Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий охраны труда, санитарно-бытового обеспечения сотрудников.

Мероприятия по охране труда, включаемые в соглашение, следует разделить на 5 самостоятельных разделов: организационные, технические, лечебно-профилактические и санитарно-бытовые, а также мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты и пожарной безопасности в соответствии с теми функциями, которые они выполняют.

1. Организационные мероприятия

Аттестация рабочих мест по условиям труда в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 26.04.2011года № 342н «Об утверждении порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда».

Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003года №1/29 «Об утверждении порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников и организаций».

Обучение работников безопасным методам и приёмам работы в соответствии с требованиями ГОСТ 12.0.004-90 ССБТ «Организация обучения по безопасности труда. Общие положения».

Организация кабинетов, уголков, приобретение для них необходимых приборов, наглядных пособий, демонстрационной аппаратуры и т.п., проведение выставок по охране труда.

Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда, отдельно по видам работ и отдельно по профессиям образовательного учреждения. Согласовать с профкомом в установленном порядке.

Разработка и утверждение программы вводного инструктажа и отдельно программ инструктажа на рабочем месте в подразделениях учреждения.

Обеспечение журналами регистрации инструктажа вводного и на рабочем месте по утвержденным Минтрудом России образцам.

Обеспечение структурных подразделений учреждений Законодательными и иными нормативно-правовыми актами по охране труда и пожарной безопасности.

Разработка и утверждение перечней профессий и видов работ организации:

- работников, которым необходим предварительный и периодический

медицинский осмотр;

- работники, к которым предъявляются повышенные требования безопасности;

- работники, которые обеспечиваются специальной одеждой и обувью, другими средствами индивидуальной защиты;

- работников, которым положено мыло и другие обезвреживающие средства.

Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации (проводится 2 раза в год весной и осенью).

Организация комиссии по охране труда на приоритетных основах с профсоюзной организацией.

Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда, в соответствии с утвержденным положением по согласованию с профсоюзом.

Организация комиссии по проверке знаний по охране труда работников образовательного учреждения.

2. Технические мероприятия

Модернизация технологического и другого производственного оборудования.

Внедрение и совершенствование технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током.

Установка новых и совершенствование имеющихся средств коллективной защиты работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов.

Покраска тротуаров, переходов, террас на территории ДООУ. Ремонт кровли террас.

Проведение испытания устройств заземления (зануления) и изоляцию проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации.

3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия

Предварительные и периодические медицинские осмотры работников в соответствии с порядком проведения предварительных и периодических медицинских осмотров работников и медицинских регламентах допуска к профессии (Приказ Минздравмедпрома России от 12.04.2011 года №302н).

Создание мест организованного отдыха, помещений и комнат релаксации, психологической разгрузки, мест обогрева работников, а также укрытий от солнечных лучей и атмосферных осадков при работе на открытом воздухе.

Организация, оснащение и техническое оснащение медицинского кабинета на территории организации, приобретение для них необходимых медикаментов, приборов, оборудования.

4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты

Выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами, утвержденными постановлениями Минтруда России в 1997-2001 г.г. и Правилами обеспечения у работников специальной одеждой, специальной

обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утвержденными постановлением Минтруда России от 18.12.1998года № 51 с изменениями и дополнениями, утвержденными постановлением Минтруда России от 21.11.1999года № 39.

Обеспечение работников мылом, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

Обеспечение индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, диэлектрические коврики, инструменты с изолирующими ручками и др.).

Обеспечение защиты органов зрения (защитные очки, щитки защитные лицевые).

Обеспечение защиты органов дыхания (респираторы, противогазы, пневмошлемы, пневмомаски).

5. Мероприятия по пожарной безопасности

Разработка, утверждение по согласованию с профкомом учреждения инструкций о мерах пожарной безопасности в соответствии с требованиями ГОСТ 12.07.2004 года, установившего порядок обеспечения безопасности людей и сохранности материальных ценностей, а также создание условий для успешного тушения пожара, а также на основе Правил пожарной безопасности:

- Инструкция - о мерах пожарной безопасности для образовательного учреждения

- Инструкция для отдельных видов работ: на кухне, в прачечной.

- Обеспечение журналами регистрации вводного противопожарного инструктажа, журналами регистрации противопожарного инструктажа на рабочем месте, а также журналом учета первичных средств пожаротушения.

Разработать и обеспечить учреждения инструкцией и планом-схемой эвакуации людей на случай возникновения пожара.

Бесперебойная работа пожарной сигнализации.

Обеспечение первичными средствами пожаротушения (песок, огнетушители)

Организация обучения работающих и обучающихся в учреждении мерам обеспечения пожарной безопасности, особенно в чрезвычайных ситуациях и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала.

Обеспечение огнезащиты деревянных конструкций.

Освобождение запасных эвакуационных выходов от хранения неисправной мебели и другого хлама.

Комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда

№	Мероприятия предусмотренные соглашением	Сроки выполнения	Ответственный
1. Организационные мероприятия			
1.1.	Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с	В течение года	Ответственный

	Постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13 января 2003 года № 1/29 «Об утверждении порядка обучения по охране труда и проверки труда работников и организации».		по ОТ и ТБ
1.2.	Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации.	2 раза в год	Комиссия
1.3.	Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда в соответствии с утвержденным положением по согласованию с профсоюзом.	Сентябрь	Администрация, профсоюз
1.4.	Плановый инструктаж по ОТ.	Сентябрь, январь	Руководитель
2. Технические мероприятия			
2.1.	Проверка освещения и содержание в рабочем состоянии осветительной арматуры	Еженедельно	Кладовщик
2.2.	Завоз песка для посыпания территории во время гололеда	Октябрь	Кладовщик
2.3.	Косметический ремонт всех помещений	Июнь-август	Руководитель
2.4.	Контроль за состоянием систем теплоснабжения, своевременное устранение неисправностей	Еженедельно	Кладовщик
2.5.	Регулярная проверка рабочих мест с целью контроля за соблюдением работниками правил техники безопасности, норм ОТ.	1 раз в месяц	Ответственный по ОТ, комиссия по ОТ
3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия			
3.1.	Систематические медицинские осмотры работников в соответствии с Порядком проведения (Приказ Минздравмедпрома России от 14.03.96 г. № 90)	1 раз в год	Администрация
3.2.	Приобретение необходимых медикаментов, приборов, оборудования для медицинского кабинета. Регулярное пополнение аптек первой медицинской	В течение года	Администрация

	помощи.		
3.3.	Регулярная проверка питьевого режима.	Ежедневно	Медсестра
4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты			
4.1.	Приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами, утвержденными постановлениями Минтруда России в 1997-2001 году.	В течение года	Руководитель, кладовщик
4.2.	Обеспечение работников моющими средствами в соответствии с установленными нормами.	В течение года	Руководитель, кладовщик
5. Мероприятия по пожарной безопасности			
5.1.	Обеспечение первичными средствами пожаротушения	В течение года	Руководитель, кладовщик
5.2.	Освобождение запасных эвакуационных выходов от хранения неисправной мебели и другогохлама.	В течение года	Руководитель, кладовщик

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников на бесплатное получение
работниками специальной одежды, специальной обуви и других средств
индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими
средствами

(Типовые нормы утверждены Минтрудом РФ от 30 декабря 1977 г. № 69)

№ п/п	Наименование профессий, должностей	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)	Наименование моющих и обезвреживающих средств
1.	Кладовщик	Халат хлопчатобумажный	2	Прогресс, сода
2.	Помощник воспитателя	Халат хлопчатобумажный, перчатки	3	Прогресс Санекс Сода Ст. порошок
3.	Повар	Хлопчатобумажные фартук, колпак	2	Прогресс, сода
4.	Уборщик	Костюм хлопчатобумажный, рукавицы комбинированные	2 6 пар	Прогресс, сода
5.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Фартук хлопчатобумажный с нагрудником, перчатки резиновые, резиновая обувь	2 дежурные 1 пара	Прогресс Санекс Сода Ст. порошок
6.	Сторож	Плащ с водоотталкивающей пропиткой	1	Хоз.мыло
7.	Рабочий по обслуживанию здания и сооружений (плотник)	Костюм вискозно-лавсановый, Фартук хлопчатобумажный, рукавицы	1 1 4 пары	Хоз.мыло

		комбинированные		
8.	Рабочий по обслуживанию здания и сооружений (слесарь)	Перчатки	1	Хоз.мыло
9.	Кухонный рабочий	Хлопчатобумажные фартук, колпак, перчатки	1	Прогресс, сода, Санекс, Ст.порошок

МБДОУ Белоберезковский детский сад
комбинированного вида «Родничок»

Прошит.

Пронумерован.

34 (тридцать четыре) листа.

Скреплен печатью.

И.о.заведующего:  О.В. Коршунова

