

СОГЛАШЕНИЕ

о продлении действия Коллективного договора
между работодателем и трудовым коллективом муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Лучик» поселка
Лукново Вязниковского района Владимирской области»

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад «Лучик» поселка Лукново Вязниковского района Владимирской области», именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице заведующего Монаковой Елены Викторовны, и представитель работников Полатина Марина Андреевна, в целях повышения социальной защищенности работников, руководствуясь принципами социального партнерства, заключили настоящее соглашение о нижеследующем:

В соответствии со ст.43 трудового кодекса Российской Федерации и на основании решения общего собрания трудового коллектива действие Коллективного договора на 2015-2018 гг между работодателем и трудовым коллективом муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Лучик» поселка Лукново Вязниковского района Владимирской области» (протокол от 17.09.2018 № 2) продлить на три года.

Настоящее соглашение является неотъемлемой частью Коллективного договора на 2015-2018гг между между работодателем и трудовым коллективом муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Лучик» поселка Лукново Вязниковского района Владимирской области», составлено в трех экземплярах, действует по 18 сентября 2021 года включительно и может быть прекращено досрочно по письменному соглашению сторон.

От работодателя:

Заведующий МБДОУ «Детский сад «Лучик»

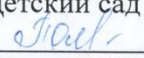
 Е.В. Монакова

«17» сентября 2018 года

От работников:

Председатель профкома МБДОУ

«Детский сад «Лучик»

 М.А.Полатина

«17» сентября 2018 года

Коллективный договор на 2015 – 2018гг

между работодателем и трудовым коллективом муниципального
бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад «Лучик» поселка Лукново Вязниковского района
Владимирской области»

Юридический адрес: 601421, Владимирская область, Вязниковский район,
п.Лукново, ул. Юбилейная, д.9

ПРИНЯТО

Общим собранием трудового коллектива
МБДОУ «Детский сад «Лучик»
«18» сентября 2015 года
Протокол № 2

От работодателя
Заведующий МБДОУ
«Детский сад «Лучик»
Е.В. Монакова

От работников
Председатель профкома МБДОУ
«Детский сад «Лучик»
М.А.Полатина



1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад «Лучик» поселка Лукново Вязниковского района Владимирской области».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ) в целях принятия согласованных мер по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Лучик» поселка Лукново Вязниковского района Владимирской области» (далее – ДОО или образовательная организация) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда.

1.3. Сторонами коллективного договора являются работники образовательной организации в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее по тексту – профсоюз) и работодатель в лице его представителя Монаковой Елены Викторовны заведующего образовательной организацией (ст.40 ТК РФ).

1.3.1. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ДОО (ст.43 ТК РФ).

1.3.2. Договор обязателен к применению при заключении индивидуальных трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.3.3. В течение срока действия настоящего договора стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основе взаимной договоренности. Принятые изменения и дополнения оформляются в письменном виде приложением к договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения коллектива ДОО (ст.44 ТК РФ).

1.3.4. Ни одна из сторон не может в течение срока действия договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.3.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования ДОО, реорганизации ДОО в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.3.6. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст.43 ТК РФ).

1.3.7. При реорганизации ДОО в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.3.8. При реорганизации или смене формы собственности ДОО любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.3.9. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока ликвидации.

1.3.10. Работодатель и профсоюзный комитет ДОО обязуются размножить текст настоящего коллективного договора и довести его до работников, а также работодатель в обязательном порядке знакомит с договором всех вновь поступающих на работу.

1.3.11. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Коллективный договор должен быть продлен до истечения срока его действия. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст.43 ТК РФ).

1.4. Все положения настоящего коллективного договора разработаны в соответствии с действующим законодательством. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащие нормы трудового права, недействительны и не подлежат применению (ст.50 ТК РФ).

1.5. Работодатель признает профсоюзный комитет в качестве единственного представительного органа работников при решении всех социально-трудовых и производственно-экономических вопросов в ДОО (ст.29 ТК РФ).

1.6. Стороны несут ответственность за выполнение условий коллективного договора в соответствии со ст.55 ТК РФ.

1.7. Обязанности сторон.

В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы ДОО, повышения уровня жизни работников, признавая принципы социального партнерства, стороны обязуются:

1.7.1. Работодатель:

- обеспечивать устойчивую и ритмичную работу;
- признавать выборный орган первичной профсоюзной организации (профсоюзный комитет) единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени,

условий и охраны труда, предоставления отпусков, жилья, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива;

- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;
- знакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников ДОО, а также вновь поступающих работников при приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников, через информационные стенды и т.п.);
- обеспечивать сохранность имущества организации.

1.7.2. Профсоюзный комитет:

- содействовать эффективной работе ДОО;
- осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по урегулированию споров (далее – КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;

- воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств;

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

- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде, охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора и других нормативных правовых актов, действующих в организации.

1.7.3. Работники:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленного режима труда, правила и инструкции по охране труда и техники безопасности на рабочем месте;

- способствовать повышению качества труда;
- беречь имущество организации.

2. Трудовые отношения. Гарантии занятости

2.1. Стороны договорились о том, что:

2.1.1. При приеме на работу трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр хранится у работодателя, другой передается работнику.

2.1.2. Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по

поручению руководителя ДОО или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее 3-х рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

2.1.3. Прием на работу оформляется приказом руководителя ДОО, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа руководителя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.1.4. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему заверенную копию указанного приказа.

2.2. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом ДОО, данным коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами образовательной организации, непосредственно связанными с трудовой деятельностью.

2.3. Трудовой договор с работниками заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ.

В случаях регулируемых частью второй статьи 59 ТК РФ срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.4. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, разрешается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, оговоренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.5. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, гарантированные законодательством, коллективным договором ДОО.

Согласно части первой статьи 57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах заключивших его. Обязательным для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- указание места работы (конкретный адрес работодателя);
- трудовая функция (должность по штатному расписанию, профессия, специальность с указанием квалификации, конкретный вид поручаемой работы);
- определение даты начала работы, а при заключении срочного трудового договора – также срок его действия и обстоятельства (причины),

послужившие основанием для его подписания в порядке, предусмотренном ТК РФ или иным федеральным законом;

- условия оплаты труда (в том числе должностной оклад и стимулирующие выплаты);
- компенсационные выплаты за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- права и обязанности сторон договора;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовом договоре могут быть отражены дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с положением, установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.

2.6. Если по причине перемены организационных или технических условий труда определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, по инициативе работодателя допускается их изменение, за исключением трудовой функции работника.

2.7. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших их необходимость, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

2.7. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно происходить в строгом соответствии с законодательством.

2.8. Профсоюз осуществляет общественный контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнения ими условий коллективного договора.

3. Оплата труда и стимулирование работников

3.1. Стороны договорились что:

3.1.1. Оплата труда работников ДОО производится в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений отрасли образования, утвержденного Постановлением Главы администрации муниципального образования Вязниковский район от 08.09.2008 № 772 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений» с последующими изменениями и дополнениями.

3.1.2. Действующее в образовательной организации Положение о распределении стимулирующей и компенсационной части фонда оплаты

труда, премировании и других видах материального поощрения работникам МБДОУ «Детский сад «Лучик» разрабатывается администрацией ДОО, согласовывается с профсоюзным комитетом, утверждается заведующим, обсуждается, изменяется и принимается на общем собрании трудового коллектива.

3.1.3. Заработная плата работников ДОО не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых ставок) заработной платы соответствующих квалификационных групп.

3.1.4. Заработная плата работников ДОО состоит из:

- должностного оклада рассчитываемого, исходя из базового должностного оклада соответствующей профессиональной квалификационной группы, с учетом применения (умножения) повышающих коэффициентов;
- компенсационных выплат (в т.ч. за работу отличающихся от нормальных);
- стимулирующих выплат;
- выплат социального характера (премий, материальной помощи).

3.1.5. Заработная плата работникам выплачивается за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: за 1-ую половину месяца – 24 число текущего месяца, за вторую половину – 9 число следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

3.2. Работодатель обязуется обеспечивать:

3.2.1. Извещение в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчетный листок) (ст.136 ТК РФ).

3.2.2. Выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (в соответствии со ст.136.ТК РФ), выплаты при прекращении трудового договора – в последний день работы (ст.140 ТК РФ).

3.2.3. Расходование средств стимулирующей и компенсационной части фонда оплаты труда, выплату премий в соответствии с Положением о распределении стимулирующей и компенсационной части фонда оплаты труда, премировании и других видах материального поощрения работникам МБДОУ «Детский сад «Лучик» (*приложение № 1*).

3.2.4. Оплату труда в выходные и нерабочие праздничные дни не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или

нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (в соответствии со ст.153 ТК РФ).

3.2.5. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст.157 ТК РФ).

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

3.2.6. Выплаты за работу с тяжелыми и вредными условиями труда, которые устанавливаются до 12% должностного оклада согласно Перечням работ с неблагоприятными условиями труда (утв. приказами Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579 и Комитета по высшей школе Миннауки России от 07.10.1992 № 611) (*приложение № 2*).

3.2.7. Выплаты за работу в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра) в размере 35% от должностного оклада за каждый час работы в ночное время (в соответствии со ст.154 ТК РФ) (*Приложение № 7*)

3.2.8. Выплаты за выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых должностных обязанностей работников, производимых в пределах штатного расписания и фонда оплаты труда, порядок установления и размеры которых регулируются Положением о распределении стимулирующей и компенсационной части фонда оплаты труда, премировании и других видах материального поощрения работникам МБДОУ «Детский сад «Лучик».

3.2.9. С письменного согласия работника допускается его привлечение к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в случае неявки сменяющего работника или родителей (законных представителей) воспитанников. Оплата в данном случае производится как за сверхурочную работу в соответствии со ст.152 ТК РФ.

3.3. Совместным решением работодателя и профсоюзного комитета ДОО средства, полученные от экономии фонда заработной платы могут быть направлены на поощрение (премии) и оказание материальной помощи работникам.

3.4. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы несет руководитель ДОО.

3.5. Профсоюз:

3.5.1. Осуществляет общественный контроль соблюдения правовых норм по оплате труда, выплате своевременно и в полном объеме заработной платы работникам (согласно ст.11,19 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, правах и гарантиях деятельности»).

3.5.2. Проверяет правильность установления должностных окладов работникам ДОО.

3.5.3. Контролирует своевременность изменения условий оплаты труда педагогическим работникам.

3.5.4. Представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии по урегулированию споров и суде.

3.5.5. Ходатайствует перед администрацией о поощрении (награждении) работников за высокие результаты труда.

3.5.6. Принимает участие в работе аттестационных комиссий, разработке локальных документов образовательной организации по оплате труда.

4. Организация труда. Рабочее время и время отдыха

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка ДОО, графиком сменности, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом образовательной организации.

4.1.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала ДОО устанавливается продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

4.1.3. Для педагогических работников ДОО устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

4.1.4. Для всех работников ДОО устанавливается 5-ти дневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

4.1.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, регулируемых статьей 113 ТК РФ с письменного согласия работников по письменному распоряжению руководителя ДОО.

4.1.6. Работодатель предоставляет работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ). Педагогическим работникам ДОО предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 42 календарных дней.

4.1.7. Очередность предоставления отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, разработанным руководителем не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года (до 15 декабря). О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный основной оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных

дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (ст.125 ТК РФ).

4.1.8. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам с ненормированным рабочим днем, согласно статьи 116 ТК РФ (*приложение № 3*).

4.2.2. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению. Продолжительность такого отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, Федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней.

4.2.3. Предоставлять ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы (ст. 263 ТК РФ) продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время для следующей категории работников (ст. 263 ТК РФ):

- имеющих двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет;
- имеющих ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.2.4. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы работникам, совмещающим работу с получением высшего образования (ст.173 ТК РФ):

- допущенным к вступительным испытаниям – 15 календарных дней;
- слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации – 15 календарных дней;
- обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения для прохождения промежуточной аттестации – 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – 4 (четыре) месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов – 1 (один) месяц.

4.2.5. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы работникам, совмещающим работу с получением среднего профессионального образования (ст.174 ТК РФ):

- допущенным к вступительным испытаниям – 10 календарных дней;
- осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по очной форме обучения для прохождения промежуточной аттестации – 10 календарных дней в учебном году, для прохождения государственной итоговой аттестации – до 2 (двух) месяцев.

4.2.6. Предоставлять по заявлению педагогического работника через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до 1 года без сохранения заработной платы в порядке и на условиях, определенных Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам МБДОУ «Детский сад «Лучик»» длительного отпуска сроком до 1 года.

4.3. Профсоюз осуществляет общественный контроль соблюдения норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с нормативными правовыми документами.

5. Вопросы профессиональной подготовки и переподготовки кадров.

Гарантии и компенсации высвобожденным работникам

5.1. Работодатель обеспечивает:

5.1.1. Занятость в первую очередь работников, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы.

5.2. В случае ликвидации ДОО, либо сокращения численности или штата стороны договорились, что:

Работодатель обязуется:

5.2.1. Предупреждать персонально работников под роспись о предстоящем высвобождении в срок, не менее чем за 2 месяца до увольнения (ч. 2 ст. 180 ТК РФ).

5.2.2. Информировать в письменной форме профком о предстоящем высвобождении работников не позднее, чем за 2 месяца (а в случае массового увольнения работников не позднее, чем за 3 месяца) до начала проведения соответствующих мероприятий (ч.1 ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращения должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

5.2.3. В целях поддержки работников, высвобождаемых из ДОО в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников, в период после предупреждения об увольнении:

- предоставить высвобождаемым работникам информацию об имеющихся вакансиях в образовательных организациях Вязниковского района;

- информировать в срок, не менее чем за 3 месяца, территориальный орган службы занятости о размерах и сроках предстоящего высвобождения работников;

- организовать взаимодействие с территориальным органом службы занятости по непрерывному обеспечению высвобождаемых работников информацией о возможностях трудоустройства;

- обратиться в территориальный орган службы занятости с ходатайством об оформлении на досрочную пенсию работников предпенсионного возраста (за 2 (два) и менее года до наступления пенсионного возраста);

- осуществлять выплату выходного пособия в размере среднего месячного заработка, а также сохранить средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия) (ч.1 ст.178 ТК РФ).

5.2.4. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников ДОО предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) (ч.1 ст. 180 ТК РФ).

5.2.5. Предоставлять преимущественное право оставления на работе при сокращении штата или численности работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (ч.1 ст. 179 ТК РФ).

5.2.6. При равной производительности труда и квалификации в соответствии (ч. 2 ст. 179 ТК РФ) предпочтение в оставлении на работе отдавать:

- семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы в ДОО трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.
- работникам предпенсионного возраста (за 2 года до наступления пенсионного возраста и имеющим непрерывный стаж работы в ДОО более 10 лет);
- работникам, имеющим стаж непрерывной работы в ДОО более 20 лет.

5.2.7. Производить увольнение членов профсоюза по данному основанию с учетом мотивированного мнения профкома, соблюдая процедуру, предусмотренную статьей 373 ТК РФ.

Работодатель имеет право:

5.2.8. С письменного согласия работника расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в пункте 5.2.1. настоящего Коллективного договора, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ч. 3 ст. 180 ТК РФ).

5.2.9. В случае, если высвобождение не является массовым, в индивидуальном порядке знакомить работников с социально-экономическим обоснованием их высвобождения.

5.3. Работодатель обеспечивает:

5.3.1. Подготовку и проведение аттестации педагогических работников в соответствии с нормативными документами; установление работникам соответствующих полученным квалификационным категориям должностных окладов со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

5.3.2. Повышение квалификации педагогических работников не реже одного раза в пять лет.

5.3.3. Сохранение за работником место работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы при направлении работника на повышение квалификации с отрывом от работы. Работодатель производит оплату командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 168, 187 ТК РФ), в

случае, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность.

5.3.4. Предоставление гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования соответствующего уровня в образовательных организациях, имеющих государственную аккредитацию, при получении ими образования в порядке, предусмотренном ст.173-177 ТК РФ.

5.4. Профсоюз осуществляет:

5.4.1. Общественный контроль соблюдения требований трудового законодательства в вопросах занятости работников, нормативных документов при проведении аттестации, повышении квалификации педагогических работников.

6. Охрана труда и здоровья. Социальное страхование

6.1. Работодатель обязуется обеспечивать безопасные условия и охрану труда в соответствии со ст.212 ТК РФ, а именно:

6.1.1. Выполнение комплекса мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда в указанные сроки согласно *приложению № 4*

6.1.2. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в работе инструментов и материалов.

6.1.3. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

6.1.4. Режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.1.5. Обучение вновь поступающих на работу, а также переведенным на другую работу работников безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

6.1.6. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знания требований охраны труда.

6.1.7. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.1.8. За счет своих средств приобретение и своевременную выдачу работникам в соответствии с установленными нормами специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену (ст. 221 ТК РФ) (*Приложение № 5*)

6.1.9. За счет собственных средств организацию проведения обязательных периодических осмотров работников (ст.212, 213 ТК РФ) в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний (ст.212, 213 ТК РФ) (*Приложение № 6*).

6.1.10. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских показаний.

6.1.11. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающимся им компенсациям и средствам защиты.

6.1.12. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

6.1.13. Проведение своевременного расследования и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Трудовым кодексом (ст. 227-231 ТК РФ) и иными нормативными актами Российской Федерации.

6.1.14. Обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

6.1.15. Ознакомление работников с требованиями охраны труда.

6.1.16. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения профкома ДОО.

6.1.17. Создание в ДОО комиссии по охране труда, в состав которой на паритетной основе входят представители работодателя и представители профкома (ст. 218 ТК РФ).

6.1.18. Создание необходимых условий для работы уполномоченных лиц по охране труда, обеспечение их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда.

6.1.19. Беспрепятственный допуск и оказывать содействие должностным лицам, уполномоченных на осуществление государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в области охраны труда, социального страхования в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.1.20. Обеспечить обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года на специальных курсах членов комиссии по охране труда за счет средств учредителя.

6.2. Работодатель и профком согласились, что в случае грубых нарушений со стороны работодателя нормативных требований к условиям труда, нарушения установленных режимов труда и отдыха, предусмотренных норм социально-бытового обслуживания в организации, не обеспечения

работника средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза работоспособности работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений, поставив в известность непосредственно руководителя ДОО или председателя профкома.

6.3. На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник, с его согласия, может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст.220 ТК РФ).

6.4. Работодатель обязуется предоставить работнику другую работу, если работник отказывается от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья. Перевод предусматривается на время устранения такой опасности.

В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем.

В случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и возникший по этой причине простой оплачивается работодателем, как простой не по вине работника.

6.5. Не привлекать к дисциплинарной ответственности работника, отказавшегося от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

6.6. Профсоюзный комитет обязуется:

- организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников ДОО;
- взаимодействовать с комиссиями по социальному страхованию по вопросам санаторно-курортного лечения и отдыха работников;
- проводить работу по оздоровлению детей работников ДОО;
- избрать уполномоченное лицо по охране труда. Направить представителей от работников в комиссию по охране труда.

6.7. Осуществлять общественный контроль и оказывать содействие улучшения условий и проведения мероприятий по охране труда работников ДОО в соответствии с законодательством.

6.8. Заключать с работодателем от имени трудового коллектива соглашения по охране труда на календарный год. Ходатайствовать перед учредителем на выделение средств на ремонтные работы в соответствии с соглашением по охране труда.

6.9. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников ДОО.

6.10. Принимать участие в расследовании, а также осуществлять самостоятельное расследование несчастных случаев.

6.11. Предъявлять требование о приостановке работы в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

6.12. Стороны подтверждают, что:

- педагогическим работникам, работающим и проживающим в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа) предоставляются меры социальной поддержки (без ограничения пределов социальной нормы площади жилья) на оплату за содержание и ремонт жилья, услуг теплоснабжения (отопления) и электроснабжения (закон Владимирской области от 02.10.2007 № 120-ОЗ).

6.13. Стороны договорились о том, что профсоюзный комитет:

- оказывает содействие членам профсоюза в решении жилищных и других социально-бытовых проблем (ведет учет работников и направляет списки нуждающихся в организации, предоставляющие жилье);

- оказывает материальную помощь членам профсоюза из средств профсоюзного бюджета;

- осуществляет правовые консультации по социально-бытовым вопросам членам профсоюза, общественный контроль предоставления работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

7. Гарантии профсоюзной деятельности

7.1. Работодатель обязуется строить свои взаимоотношения с профкомом, руководствуясь действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

7.2. Профком вправе вносить работодателю предложения о принятии необходимых нормативных положений по труду и социально-экономическим вопросам развития организации, а также проекты таких предложений. Работодатель обязуется в месячный срок рассматривать по существу данные предложения и проекты положений, разрабатываемых профкомом, давать ему мотивированные ответы.

7.3. Работодатель гарантирует профсоюзному комитету получение бесплатной информации по любым вопросам труда и социально-экономического развития организации.

7.4. Работодатель обязуется при наличии письменных заявлений членов профсоюза, ежемесячно и бесплатно производить безналичное удержание из заработной платы работников, профсоюзных членских взносов. Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств.

7.5. Работодатель предоставляет членам профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы, свободное время для участия в качестве делегатов съездов, конференций, собраний, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов с сохранением среднего заработка.

7.6. Работники, избранные в состав профкома, не могут быть уволены, переведены на другую работу, подвергнуты дисциплинарному взысканию без учета мотивированного мнения профкома (ст.25 Федерального Закона от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

7.7. Работодатель, осознавая необходимость обеспечения социальной защищенности своих работников, обязуется принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права по согласованию с профсоюзным органом. По согласованию с профсоюзным комитетом ДОО рассматриваются также следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82,374 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- массовые увольнения работников (ст.180 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- установление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- установление размеров выплат за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст.147 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- размер повышения оплаты труда в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения срока одного года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);

- другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные данным коллективным договором.

7.8. Профсоюзный комитет:

7.8.1. Содействует реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

7.8.2. Не выступает организатором забастовок в случае выполнения обязательств, предусмотренных в настоящем коллективном договоре.

7.8.3. Предоставляет работодателю решения выборных органов, касающихся деятельности образовательной организации.

8. Заключительные положения

8.1. Стороны пришли к соглашению, что:

8.1.1. Работодатель направляет коллективный договор со всеми приложениями в семидневный срок со дня подписания его сторонами в орган по труду для уведомительной регистрации.

8.1.2. Ежегодно стороны отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива ДОО.

8.1.3. Периодически не реже 1 раза в полугодие обмениваются информацией о ходе выполнения положений коллективного договора.

8.1.4. Рассматривают возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

8.1.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для установления причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

8.1.6. В период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку).

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

8.1.8. В течение трех месяцев до окончания срока действия настоящего коллективного договора стороны приступают к переговорам по заключению коллективного договора на новый срок или продлевают действующий.

8.1.9. Все приложения, упомянутые в тексте настоящего коллективного договора, являются неотъемлемой его частью.

8.1.10. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, а также органами по труду.

Настоящий коллективный договор принят на общем собрании трудового коллектива «18» сентября 2015 года (протокол № 2 от 18.09.2015).

Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

Стороны, подписавшие договор

Работодатель

Муниципальное бюджетное дошкольное
образовательное учреждение «Детский сад
«Лучик» поселка Лукново Вязниковского района
Владимирской области»



Заведующий

Монакова Е.В. Монакова

«18» сентября 2015 года

Представитель работников

Председатель профсоюзного комитета
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад
«Лучик» поселка Лукново Вязниковского района
Владимирской области»

Полатина М.А. Полатина

«18» сентября 2015 года

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к коллективному договору на 2015-2018 годы

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад «Лучик» поселка Лукново Вязниковского района
Владимирской области»

ПРИНЯТО
Общим собранием трудового коллектива
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
Детский сад «Лучик»
Протокол № 2 от «18» сентября 2015 года

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ
«Детский сад «Лучик»
Е.В. Монакова
Приказ № 99-О
от «18» сентября 2015 года



СОГЛАСОВАНО
на заседании профкома МБДОУ
Председатель: М.А. Полатина
Протокол № 2 от «15» сентября 2015 года

ПОЛОЖЕНИЕ
о распределении стимулирующей и компенсационной части фонда оплаты труда,
премировании и других видах материального поощрения работников
МБДОУ «Детский сад «Лучик»

1. Общие положения

1.1. Положение о порядке распределения компенсационной и стимулирующей части фонда оплаты труда, премировании и других видах материального поощрения работников учреждения (далее по тексту – Положение) вводится в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад «Лучик» поселка Лукново Вязниковского района Владимирской области» (далее по тексту – ДОУ).

1.2. Настоящее Положение имеет статус локального нормативного акта образовательного учреждения и является приложением к Уставу МБДОУ «Детский сад «Лучик».

1.3. Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации (ст.144);
- Федеральным Законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- постановлением Главы администрации муниципального образования Вязниковский район от 08.09.2008 № 772 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений отрасли образования» (с изменениями и дополнениями).

1.4. Положение разрабатывается администрацией ДОУ, согласовывается с профсоюзным комитетом, обсуждается, изменяется и принимается на общем собрании трудового коллектива, утверждается заведующей.

2. Цели и задачи

2.1. Настоящее положение регламентирует все виды выплат работникам ДОУ разных категорий, их величину, порядок установления и отмены, периодичность пересмотра и устанавливает источники их финансирования с целью усиления материальной заинтересованности работников ДОУ в повышении качества

образовательного и воспитательного процессов, повышения квалификации, профессионализма, продуктивности труда педагогов, обеспечивающего персонала, развития творческой активности и инициативы.

2.2. Задачей установления выплат компенсационного и стимулирующего характера является соответствие между качеством и оплатой труда работников ДОУ.

3. Оплата труда работников

3.1. Заработная плата работников ДОУ не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп.

3.2. Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы – минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

3.3. Заработная плата работников ДОУ состоит из:

- должностного оклада рассчитываемого, исходя из базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы соответствующей профессиональной квалификационной группы, с учетом применения (умножения) повышающих коэффициентов;
- компенсационных выплат (в том числе за работу в условиях отличных от нормальных);
- стимулирующих выплат;
- выплат социального характера (премий, материальной помощи).

3.4. Фонд оплаты труда (далее по тексту – ФОТ) работников ДОУ включает в себя заработную плату административно-управленческого, педагогического, обеспечивающего персонала и состоит из базовой и стимулирующей части.

3.5. В базовую часть ФОТ работников ДОУ включается оплата труда, исходя из должностных окладов, а также компенсационные и социальные выплаты, устанавливаемые трудовым законодательством.

3.6. В случае экономии ФОТ ДОУ средства могут направляться на выплаты стимулирующего характера.

4. Порядок исчисления и установления компенсационных, стимулирующих и иных выплат

4.1. Выплаты компенсационного, стимулирующего характера, иные выплаты, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, данным Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права в пределах средств ФОТ ДОУ.

4.2. Выплаты работникам ДОУ производятся одновременно с выплатой заработной платы работника за истекший месяц на основании приказа работодателя (заведующего) в соответствии с данным положением, с учетом всех налоговых и иных удержаний.

4.3. Размеры всех установленных работнику выплат, исчисляются в процентном отношении от должностного оклада или в конкретной денежной сумме.

4.4. Установление выплат стимулирующего характера работникам ДОУ за результаты работы производится два раза в год: на начало первого (первое полугодие устанавливается в период с 01 сентября по 31 декабря) и второго (второе полугодие

устанавливается в период с 01 января по 31 августа текущего года) или в течение полугодия на определенный срок.

На первое полугодие учебного года выплаты стимулирующего характера за результаты работы за полугодие работникам должны быть установлены в период с 01 по 20 января, на второе – с 01 по 31 августа.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются на определенный срок, но не более одного года.

4.5. Расчет размера выплат стимулирующего характера за результаты работы за полугодие каждому работнику и обоснование данного расчета производится комиссией ДООУ по распределению материального поощрения, создаваемой на основании приказа руководителя учреждения.

4.6. Расчет размеров выплат из стимулирующей части ФОТ производится по результатам отчетных периодов – полугодий, что позволяет учитывать динамику воспитательно-образовательного процесса, на основании критериев и показателей, установленных разделом 6 настоящего положения.

4.7. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Рассчитывается весовое значение каждого критерия в баллах. Для измерения результативности труда педагогического работника вводятся показатели и шкала показателей.

4.8. Накопление первичных данных для расчета показателей ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого педагога в рамках внутреннего контроля.

4.9. Установление условий распределения стимулирующей части ФОТ, не связанных с результативностью труда, не допускается.

4.10. Руководитель ДООУ в обязательном порядке применяет выплаты стимулирующего характера, носящие постоянный характер и регламентированные федеральными законами для соответствующих категорий работников.

4.11. Руководитель ДООУ в обязательном порядке применяет повышающий коэффициент специфики – величина повышения, применяемая к базовому должностному окладу, обеспечивающая оплату труда в повышенном размере отдельным работникам ДООУ, а также иные выплаты, предусмотримые Трудовым кодексом Российской Федерации.

Перечень условий применения повышающего коэффициента специфики	Размеры повышающего коэффициента специфики
Специалистам и руководящим работникам за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности	1,25
Медицинскому персоналу дошкольных образовательных и общеобразовательных учреждений	1,5
Воспитателям дошкольных образовательных учреждений	1,2

4.12. Все виды выплат, предусмотренные срочным трудовым договором, действуют в течение всего срока договора, и размер их может быть изменен только с согласия работника.

4.13. При установлении выплат, а также определения их размера учитываются качество и систематичность выполнения соответствующих видов работ.

4.14. Материальное поощрение, выплаты компенсационного и стимулирующего характера руководителю ДООУ осуществляется на основании приказа начальника управления образования.

5. Показатели и размеры выплат компенсационного характера

Выплаты компенсационного характера включают в себя:

5.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда в размере:

5.1.1. за работу, выполняемую в условиях санитарно-эпидемиологического режима – 12%;

5.1.2. младшим воспитателям за работу, связанную с мойкой посуды вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ; за уборку помещений с применением моющих и дезинфицирующих средств – 12%;

5.1.3. уборщику служебных помещений за работу, связанную с уборкой помещений, туалетов с применением моющих и дезинфицирующих средств – 12%;

5.1.4. машинисту по стирке белья за работу, связанную со стиркой белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств, сушкой, глажением – 12%;

5.1.5. старшей медицинской сестре за работу по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением – до 12%;

5.1.6. поварам за работу у горячих плит, электро-жаровых шкафов; работу, связанную с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука; работу, связанную с мойкой посуды, тары, технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ – 12%;

5.1.7. рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту здания за работу с колющими и режущими инструментами, за погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную; за работу в неблагоприятных условиях труда – 12%;

5.1.8. подсобному рабочему за работу, связанную с мойкой посуды, тары, технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ, уборку помещений с применением моющих и дезинфицирующих средств – 12%;

5.1.9. электромонтеру по ремонту и обслуживанию электрооборудования за работу в опасных условиях труда – 12%.

5.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

5.2.1. за работу в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра) в размере 35% от должностного оклада за каждый час работы в ночное время (в соответствии со статьей 154 ТК РФ);

5.2.2 за работу в выходные и нерабочие праздничные дни оплачиваемую не менее, чем в двойном размере или предоставление, по желанию работника, другого дня отдыха (в соответствии со статьей 153 ТК РФ);

5.2.3. доплату, производимую в пределах штатного расписания и ФОТ, работникам, выполняющим наряду со своей основной работой дополнительную работу по другой профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 ТК РФ;

5.2.4. доплату работникам, выполняющим наряду со своей основной работой дополнительную работу временно отсутствующего работника, как по другой, так и по такой же профессии (должности) в соответствии со статьей 151 ТК РФ;

5.2.5. доплату, за расширение зоны обслуживания или увеличение объема работ, при выполнении наряду со своей основной работой дополнительного объема работ по одной и той же профессии (должности) в соответствии со статьей 151 ТК РФ;

6. Показатели и размеры выплат стимулирующего характера

Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

6.1. *Выплаты педагогическому персоналу, в том числе и старшему воспитателю:*

6.1.1. По образовательной деятельности:

а) за качество предоставляемых образовательных услуг (достижение воспитанниками высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества воспитания и развития – до 80;

б) за организацию, качественное и систематическое ведение кружковой работы с воспитанниками – 15;

в) за интенсивность и напряженность работы в разновозрастной группе и группах раннего возраста – 10;

г) за личностный творческий вклад в создании предметно-развивающей среды в соответствии с современными требованиями (итоги смотров-конкурсов, авторских проектов и т.д., подготовка учреждения к началу летней оздоровительной компании, нового учебного года) – до 50;

д) за использование в работе информационно-коммуникационных ресурсов – 15;

е) за работу с ребенком-инвалидом – до 130.

Максимальное количество баллов по данному критерию – 300;

6.1.2. По воспитательной деятельности:

а) за отсутствие (или снижение количества) пропускаемых дней воспитанниками – 15;

б) за снижение (или стабильную динамику) заболеваемости воспитанников в сравнении с данными периодами прошлого года – 15;

в) за умелое и грамотное использование развивающих и здоровьесберегающих технологий, комплексных программ – 15;

г) за активное и творческое участие в подготовке воспитанников к мероприятиям на уровне ДОУ, района – до 50;

д) за эффективность работы в период адаптации вновь поступивших воспитанников – 15.

Максимальное количество баллов по данному критерию – 110;

6.1.3. По инновационной деятельности:

а) за использование современных педагогических технологий в воспитательно-образовательном процессе – 50;

б) за разработку и внедрение авторских программ – 50;

г) за участие в районных мероприятиях («Фейерверк творческих идей» и т.д.) – 50.

Максимальное количество баллов по данному критерию – 150;

6.1.4. По методической деятельности:

а) за систематизацию, обобщение и распространение передового педагогического опыта – 50;

б) за подготовку и проведение открытых мероприятий на уровне ДОУ, района – до 50;

в) за активное участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях) – 10;

г) за осуществление наставничества – 10;

д) за высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременное составление и выполнение планов воспитательно-образовательного процесса, систематическое и качественное ведение мониторинга отслеживания результативности обучаемости воспитанников, ведение портфолио) – до 10;
Максимальное количество баллов – 80;

6.1.5. По социально-значимой деятельности:

а) за участие педагога со своими воспитанниками в социально-значимых проектах, акциях – до 50;

б) за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж ДОО у родителей, общественности (Дни открытых дверей и т.д.) – до 50;

в) за вовлечение родителей в активную деятельность ДОО – 10;

г) за работу по изучению семей воспитанников и организацию индивидуальной работы с семьями, нуждающимися в педагогической поддержке, находящихся в трудной жизненной ситуации и социально опасном положении (работа в комиссии по охране прав детства, наличие дневника посещений семей, анкетирование и др.) – 15.

Максимальное количество баллов по данному критерию – 125.

Один балл соответствует 1 % выплат.

Руководитель ДОО в обязательном порядке применяет выплаты стимулирующего характера для педагогов, выпускников учреждения высшего профессионального образования, обучавшихся по очной форме и поступивших на работу в ДОО до прохождения ими аттестации (но не более 3-х лет) в размере:

- с высшим профессиональным образованием (диплом с отличием) – 35%;
- с высшим профессиональным образованием – 30%;
- со средним профессиональным образованием (диплом с отличием) – 30%;
- со средним профессиональным образованием – 25%

от должностного оклада педагогического работника согласно штатному расписанию.

6.2. Выплаты старшему воспитателю:

6.2.1. За высокий уровень организации и контроля (мониторинга) воспитательно-образовательного процесса – 15;

6.2.2. За координацию и интеграцию воспитательно-образовательного процесса – 10;

6.2.3. За высокий уровень организации аттестации педагогических работников ДОО – 10;

6.2.4. За организацию дополнительного образования воспитанников – 10;

6.2.5. За своевременное и качественное ведение банка данных неорганизованных детей и результативность работы с ними – 10;

6.2.6. За выполнение работы общественного инспектора по охране прав детства – 15;

6.2.7. За использование в работе информационно-коммуникационных ресурсов – 15;

6.2.8. За сопровождение системы электронного мониторинга образовательных учреждений и ведение электронного портфолио педагогов – 20%.

Максимальное количество баллов – 105.

Один балл соответствует 1 % выплат.

6.3. Выплаты старшей медицинской сестре:

6.3.1. За снижение (или стабильную динамику) заболеваемости воспитанников по сравнению с данным периодом прошлого года – 2;

6.3.2. Своевременное и качественное ведение мониторинга физического развития и подготовленности детей – 2;

6.3.3. За организацию работы по коррекции физического развития дошкольников (коррекция плоскостопия, нарушений осанки и т.д.) – 2;

6.3.4. За своевременное и качественное проведение профилактических мероприятий, предупреждение инфекционных заболеваний – 2;

6.3.5. За высокое качество и творческий подход в работе с родителями воспитанников (участие в семинарах, проведение консультаций, выпуск газет, информационных стендов и др.) – 2;

6.3.6. За стаж работы по специальности более 25 лет – 40.

Максимальное количество баллов составляет 50 и соответствует 50% выплат. Меньшее количество баллов соответствует меньшему количеству процентов.

6.4. Выплаты заведующей хозяйством:

6.4.1. За обеспечение санитарно-гигиенических условий в складских помещениях, на детских игровых площадках, групповых и других помещениях, территории ДОУ – 10;

6.4.2. За особый режим работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения ДОУ (оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок и т.д.) – 30;

6.4.3. Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда – 20;

6.4.4. За отсутствие травматизма, предписаний надзорных органов – 10;

6.4.5. За высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов и т.д.) – 10;

6.4.6. За высокое качество подготовки и проведения ремонтных работ – 20.

Максимальное количество баллов – 100.

Максимальное количество баллов составляет 100 и соответствует 100 % выплат. Меньшее количество баллов соответствует меньшему количеству процентов.

6.5. Выплаты обеспечивающему персоналу (младшим воспитателям, поварам, машинисту по стирке белья, уборщице служебных помещений, рабочему по зданию, сторожу, электромонтеру, подсобному рабочему):

6.5.1. За качественное выполнение работ по обеспечению санитарно-гигиенических условий в помещениях и на территории ДОУ в соответствии с требованиями СанПиН – 10;

6.5.2. За качественное проведение генеральных уборок на обозначенном участке – 10;

6.5.3. За снижение заболеваемости (или стабильную динамику) воспитанников по сравнению с данным периодом прошлого года – 15;

6.5.4. За оперативность и качество по устранению технических неполадок – 10;

6.5.5. За творческий личностный вклад в обновление и пополнение предметно-развивающей среды в соответствии с современными требованиями – 20;

6.5.6. За активное участие в подготовке и проведении мероприятий на уровне ДОУ, района – 15;

6.5.7. За высокий уровень исполнительской дисциплины – 10;

Максимальное количество баллов составляет 90 и соответствует 90 % выплат. Меньшее количество баллов соответствует меньшему количеству процентов.

6.6. Стимулирующие выплаты всем категориям работников ДОУ по решению компетентных органов (комиссии по распределению материального поощрения по представлениям администрации ДОУ) могут быть установлены и за другие показатели (в том числе и за работу не входящую в должностные (функциональные) обязанности, но вызванную производственной необходимостью) установленные дополнительно в соглашении.

7. Премирование

7.1. Премирование работников производится при наличии экономии фонда оплаты труда:

7.1.1. К праздничным датам (День дошкольного работника, 8-ое марта, 23 февраля) – до 100%;

7.1.2. В связи с юбилейной датой работника (50, 60-летие) – до 100%;

7.1.3. В связи с вручением наград, грамот вышестоящих организаций, присвоением почетных званий – до 50%;

7.1.4. В связи с уходом на пенсию – до 100%.

7.2. Работники учреждения могут быть премированы по результатам деятельности из стимулирующей части ФОТ ДОУ:

7.2.1. За высокий профессионализм и мастерство – до 50%;

7.2.2. За высокое качество и результативность труда, за успешную работу в период проведения летне-оздоровительной компании, по итогам года (календарного, учебного) – до 500%.

8. Материальная помощь.

8.1. При наличии экономии ФОТ работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

8.1.1. Смерть близкого родственника – до 100 %;

8.1.2. В связи с тяжелым материальным положением – до 100 %;

8.1.3. В связи с длительным лечением – до 100 %.

8.2. Материальная помощь оказывается на основании заявления работника (кроме погребения) и приказа руководителя, но не более одного раза в год.

9. Условия и порядок отмены или уменьшения выплат

9.1. Все виды материального поощрения и стимулирования работников, их размеры и порядок выплат пересматривается перед началом учебного года.

9.2. Выплаты, установленные работникам, могут быть отменены или уменьшены в период их действия:

9.2.1. В связи с прекращением выполнения возложенных на работника дополнительных обязанностей;

9.2.2. В связи с ухудшением качества работы, ее результативности;

9.2.3. В связи с нарушением должностных обязанностей, трудовой дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности.

9.3. Отмена выплат из стимулирующей части ФОТ производится решением комиссии по распределению материального поощрения работникам ДОУ по представлениям администрации учреждения.

9.4. При недостаточности денежных средств в фонде оплаты труда ДОУ руководитель вправе уменьшить выплаты стимулирующего характера (или отменить их полностью) всем работникам.

10. Срок действия положения

10.1. Настоящее положение вступает в силу с момента его принятия на общем собрании трудового коллектива, согласования с профсоюзным комитетом, учредителем и утверждения руководителем ДОУ.

10.2. Срок действия ПОЛОЖЕНИЯ – до принятия нового.

10.3. Изменения, вносимые сторонами в данное положение, имеют силу только в том случае, если они оформлены в письменном виде и подписаны полномочными представителями сторон.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к коллективному договору на 2015-2018 годы

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей и профессий с вредными и опасными условиями труда,
выполнение которых дает право на дополнительные выплаты к
должностному окладу (ставке заработной платы)

(основание: приказ Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579)

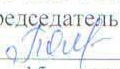
№п/п	Вид выполняемых работ, дающий право на повышение должностных окладов	Должность (профессия)	Размер устанавливаемых выплат в % к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Работа, связанная с мойкой посуды вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ; уборка помещений с применением моющих и дезинфицирующих средств	Младший воспитатель	12
2.	Работа, связанная со стиркой белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств; стирка, сушка и глажение спецодежды	Машинист по стирке белья	12
3.	Работа у горячих плит, электро- жаровых шкафов; работа, связанная с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука; работа, связанная с мойкой посуды, тары, технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ	Повар	12
4.	Погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную; работа с колющими и режущими инструментами	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	12
5.	Уборка помещений, туалетов с применением моющих и дезинфицирующих средств	Уборщик служебных помещений	12
6.	Работа по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением	Старшая медицинская сестра	12
7.	Все виды работ, выполняемые в условиях санитарно-эпидемиологического режима	Все работники, находящиеся в данных условиях	12

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к коллективному договору на 2015-2018 годы

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей и профессий с вредными и опасными условиями труда,
ненормированным рабочим днем, выполнение которых дает право на
дополнительный оплачиваемый отпуск

№ п/п	Должность (профессия)	Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска	Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска	Основание предоставления
1.	Заведующий образовательной организацией	42 календарных дня		Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»
2.	Старший воспитатель	42 календарных дня		Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»
3.	Воспитатель	42 календарных дня		Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»
4.	Старшая медицинская сестра		14 календарных дней	Постановление Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22 с изменениями от 22.10.1990 № 418в/П-12 (раздел XL пункт 175)
5.	Заведующий хозяйством		6 календарных дней	ст.119 ТК РФ

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к коллективному договору на 2015-2018 годы

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома
 М.А. Полатина
« 15 » сентября 2015 года

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ
«Детский сад «Лучик»
Е.В. Монакова
« 15 » сентября 2015 года



СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Работодатель, в лице заведующего Монаковой Елены Викторовны и профсоюзный комитет МБДОУ «Детский сад «Лучик» заключили настоящее соглашение о том, что в период с 01.09.2015 по 31.08.2016 работодатель обязуется выполнить следующие мероприятия по улучшению условий и охраны труда:

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Сроки выполнения	Ответственный	Ожидаемая социальная эффективность
1	2	3	4	5
1.	Замена деревянных оконных блоков на наружных эвакуационных выходах на противопожарные двери (физкультурный зал, 2 разновозрастная группа)	до 31.08.2016	зав.хоз-вом Кошутина Н.В. заведующий Е.В. Монакова	
2.	Текущий ремонт физкультурного зала, холла ДОО	до 31.08.2016	зав.хоз-вом Кошутина Н.В. заведующий Е.В. Монакова	
3.	Монтаж противопожарных дверей на пищеблоке (2 шт.), в прачечной (2 шт.), подвальном помещении (3 шт.)	до 31.08.2016	зав.хоз-вом Кошутина Н.В. заведующий Е.В. Монакова	
4.	Частичный ремонт системы теплоснабжения в Зимнем саду и методическом кабинете	до 01.10.2015	зав.хоз-вом Кошутина Н.В. заведующий Е.В. Монакова	
5.				

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к коллективному договору на 2015-2018 годы

КАТЕГОРИИ

работ и должностей (профессий), исполнение которых дает право на получение бесплатно специальной одежды, специальной обуви и других сертифицированных средств индивидуальной защиты

(Основание: приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 года № 997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»)

№ п/п	Вид работы, профессия, должность	Наименование спецодежды, спецобуви и других СИЗ	Норма выдачи на год (комплектов, пар, штук и прочее)
1.	Кастелянша	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт
2.	Подсобный рабочий	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки резиновые или из полимерных материалов Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 шт 6 пар 2 шт
3.	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Колпак	1 шт 2 шт 1 шт
4.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 шт 6 пар
5.	Сторож	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 шт 12 пар
6.	Уборщик служебных	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт

	помещений	Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полим. материалов	6 шт 12 шт
7.	Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 шт 6 пар
8.	Младший воспитатель	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Косынка	1 шт 1 шт 1 шт
9.	Воспитатель, старший воспитатель, заведующий, старшая медицинская сестра	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6
к коллективному договору на 2015-2018 годы

КАТЕГОРИИ
работ и должностей (профессий), при выполнении которых необходимо
прохождение обязательных первичных и периодических медицинских
осмотров

№ п/п	Вид работы, профессия, должность	Первичный осмотр	Периодический осмотр (регулярность)
1.	Заведующий	при поступлении на работу	1 раз в год
2.	Старший воспитатель	при поступлении на работу	1 раз в год
3.	Старшая медицинская сестра	при поступлении на работу	1 раз в год
4.	Воспитатель	при поступлении на работу	1 раз в год
5.	Младший воспитатель	при поступлении на работу	1 раз в год
6.	Повар	при поступлении на работу	1 раз в год
7.	Подсобный рабочий	при поступлении на работу	1 раз в год
8.	Машинист по стирке белья	при поступлении на работу	1 раз в год
9.	Кастелянша	при поступлении на работу	1 раз в год
10.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	при поступлении на работу	1 раз в год
11.	Заведующий хозяйством	при поступлении на работу	1 раз в год
12.	Сторож	при поступлении на работу	1 раз в год

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7
к коллективному договору на 2015-2018 годы

КАТЕГОРИИ
работ и должностей (профессий), при исполнении которых работники
заняты в ночное время

Вид работы, профессия, должность	Цех, участок, подразделение	Продолжительность работы в ночное время	Устанавливаемые надбавки
сторож	Здание и территория МБДОУ «Детский сад «Лучик»	10 часов	35% от должностного оклада за каждый час работы в ночное время