

От работодателя:  
 заведующий                    муниципального  
 бюджетного                    дошкольного  
 образовательного            учреждения  
 «Детский сад №1» города Петушки



Сикорская Светлана Владимировна

От работников:  
 председатель                    первичной  
 профсоюзной                    организации  
 муниципального                бюджетного  
 дошкольного                    образовательного  
 учреждения «Детский сад №1»  
 города Петушки



Копанкевич Мария Васильевна

# Коллективный договор

на 2021 – 2024 г.г.

муниципального бюджетного дошкольного  
 образовательного учреждения  
 «Детский сад №1» г. Петушки

Адрес: 601140, Владимирская область, Петушинский район,  
 город Петушки, улица Советская площадь, дом 13



Принят на собрании трудового коллектива  
 «16» июня 2021 г. Протокол № 11

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем, в лице заведующего муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №1» г. Петушки Сикорской Светланы Владимировны, в лице председателя первичной профсоюзной организации Копачкевич Марии Васильевны и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №1» г. Петушки (далее МБДОУ «Детский сад №1» г. Петушки).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБДОУ «Детский сад №1» г. Петушки и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевыми тарифным соглашением, региональными территориальными соглашениями.

1.3. Работники, принимаемые на работу в МБДОУ «Детский сад №1» г. Петушки в период действующего настоящего коллективного договора и не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30 ТК РФ)

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

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

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

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

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами 16.06.2021 г.

1.15. Работодатель с согласия профкома принимает следующие локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников;

- соглашение по охране труда;
- перечень профессии и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты;
- перечень профессии и должностей работников, занятых на работах с вредными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда;
- положение о премировании работников;
- другие локальные акты

1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

## **2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, 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 случае, 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 существенные условия трудового договора, предусмотренных ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

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

2.5. Не привлекать педагогических работников к работе в выходные, нерабочие и праздничные дни.

2.6. Уменьшение и увеличение нагрузки педагогических работников, оговоренных в трудовом договоре возможно:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случае сокращения количества групп.

2.7. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора работа по определённой специальности, квалификации или должности допускается лишь с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение сменности работы учреждения).

В течение календарного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. ст. 74, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.8. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

### **3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.**

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

3.2. Работодатель по согласованию профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовать профессиональную подготовку и повышение квалификации работников.

3.3.2. Предоставить право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

3.3.3. В случае высвобождения работников и одновременно создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, его 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)

3.3.5. Представлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. ст. 173- 178 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. ст. 173 - 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения по направлению учреждения или органов управления образованием, финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии заработной платы).

3.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 г. № 276 (с изм. от 28.04.2020) «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

#### **4.ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.**

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком 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.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время 2 часа в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

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.81ТК РФ) производить с предварительного согласия профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.5. Стороны договорились, что:

4.5.1. 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 пять лет до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет, одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет, родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью, молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 года.

4.5.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.ст.128, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.5.3. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата гарантируется после увольнения сохранение очереди на получение жилья в учреждении, возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений.

4.5.4. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

#### **5.РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

5.3.1. Воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы (приказ Минобрнауки РФ от 22 декабря 2014 года № 1601).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается 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.

5.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходные и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.6. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет.

5.7. Привлечение работников учреждения и выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом 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 производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. ст. 124- 125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ), кроме беременных женщин и работников в возрасте до 18 лет, а так же работников, занятым на тяжёлых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.9. Работодатель обязуется:

5.9.1. Предоставлять ежегодный дополнительный отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ (приложение №1);

- всем педагогическим работникам, принимающим непосредственное участие в работе с детьми с ОВЗ, предоставлять отпуск продолжительностью 56 календарных дней, согласно

приложению к постановлению Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках".

5.9.2.Предоставлять работникам социальные отпуска (без сохранения заработной платы) с указанием причины и обязательным оформлением приказа по ДОУ в следующих случаях:

- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем;

- в случае свадьбы работника (детей работника) – до 5 календарных дней;

- на похороны близких родственников – до 5 дней;

- работающим пенсионерам по старости - 14 календарных дней;

- работающим инвалидам - 60 календарных дней.

5.9.3.Педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном Приказом Минобрнауки РФ от 31.05.2016 г. № 644.

5.10.Общим выходным является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе является суббота. Определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

5.11.Время перерыва для отдыха и питания, а также графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка и обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитывающими детьми, время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами трудового распорядка и не должно быть менее 30 мин. (ст. 108 ТК РФ).

## **6.ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.**

6. Стороны исходят из того, что:

6.1.Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Положения по оплате труда работников организации бюджетной сферы.

6.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

6.3.Оплата медицинских работников производится применительно к условиям оплаты труда, установленных для аналогичных категорий работников соответствующей отрасли экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общетраслевым профессиям (должностям)- по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

6.4. Заработная плата выплачивается работникам не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 5 и 20 числа.

6.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с оплатой труда, предусмотренной Положением об оплате труда и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов;

- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника; (приложение №5)

- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда; (приложение №2)

- выплаты, обусловленные районным, областным регулированием оплаты труда;

- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

6.6.Изменение разрядов оплаты труда или размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документов о стаже, дающем право на повышение размера 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 со дня присвоения.

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

6.7. На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.8. Наполняемость групп является предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

6.9. Работодатель обязуется:

6.9.1. Возместить работникам материальный ущерб, в случае приостановки ими работ в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере среднего заработка. Работодатель производит оплату за время простоя не по вине работников: в случае закрытия ДОУ на карантин, в случае отключения электроэнергии, воды, низкой температуры в помещениях и др.- возможно до 100%.

6.9.2. Сохранить за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного регионального и территориального соглашений по вине работодателя или заработную плату в полном размере.

6.10. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплат заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

6.10.1. Установление и изменение систем и форм оплаты труда, материального поощрения, утверждение положений о премировании производится работодателем по согласованию с профсоюзом (ст. 372 ТК РФ).

6.10.2. Работодатель производит доплаты за совмещение профессий и за расширение зоны обслуживания до 100% в зависимости от объема работы.

6.11. Время простоя по причине, не зависящей от работодателя и работника, производить в полном объеме на основании положения по оплате труда

## **7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. При принятии решений о передаче в аренду земли, зданий, сооружений, помещений и оборудования, находящихся в оперативном управлении ДОУ, учитывать мнение Профкома, не допускать ухудшения условий труда и быта работников.

7.2. Информировать коллектив о размерах поступлений финансовых средств (бюджетных и внебюджетных, доходов от хозяйственной деятельности, целевых вложений предприятий, организаций, частных лиц и других), в том числе средств, направленных на оплату труда работников.

7.3. Полностью возмещать расходы, связанные со служебными командировками работников МБДОУ.

7.4. В соответствии со ст. 196 ТК РФ распространить льготы и гарантии, предусмотренные законодательством, для лиц, совмещающих работу с обучением, на работников, получающих второе образование соответствующего уровня в рамках профессиональной



подготовки переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям по профилю деятельности образовательной организации.

7.5. Квалификационные категории в течение срока их действия учитываются на всей территории Владимирской области при установлении работникам оплаты труда в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательной организации;
- при переезде работника из другого региона (области, края, республики) РФ;
- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от причины ее оставления;
- при поступлении на работу вынужденных переселенцев из бывших республик СССР, если по прежнему месту работы или по результатам аттестации им была присвоена квалификационная категория по соответствующей должности;
- при переводе педагогических работников частных образовательных организаций, а также учреждений и организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственные и муниципальные образовательные организации, если их аттестация осуществлялась аттестационной комиссией.

7.6. С учетом мнения Профкома применять меры морального и материального поощрения добросовестных, творчески работающих сотрудников, в том числе путем:

- объявления благодарности;
- награждения почетной грамотой;
- награждения ценным подарком;
- премирования;
- представления к награждению отраслевыми и государственными почетными грамотами, званиями, наградами и др.

7.7. Оказывать из средств экономии заработной платы материальную помощь всем работникам ДОО (оказывается приказом руководителя согласно поданному работником заявлению, по согласованию с профсоюзным комитетом):

7.8. Условия для оказания материальной помощи:

№ п/п	Условия	Размер/руб.
1.	Уходящим на пенсию по старости	5000
2.	В связи с юбилейными датами 40, 45, 50, 55, 60, 65, 70, 75, 80 лет	5000
3.	В связи со смертью близких родственников (в случае смерти работника материальная помощь оказывается членам его семьи)	1000
4.	В связи со свадьбой самого работника	2000
5.	В связи с необходимостью оплаты лечения тяжёлого или продолжительного заболевания	3000
6.	В связи с порчей или потерей имущества вследствие пожара, стихийного бедствия или других форс-мажорных обстоятельств	3000
7.	При несчастных случаях (травма, авария)	1000

7.9. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.10. Ходатайствует перед органами самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуды на его приобретение.

7.11. Обеспечивает предоставление работникам, имеющих детей дошкольного возраста места в дошкольном учреждении.

## 8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с профкомом, с последующей сертификацией.

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

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, Правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.6. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий. (приложение №3)

8.7. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет собственных средств (ст. 221 ТК РФ).

8.8. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом.

8.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органа государственного надзора и контроля вследствие нарушения требований охраны не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

8.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим Законодательством и вести их учет.

8.11. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.12. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда.

8.13. Разработать и утвердить инструкцию по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом (ст. 212 ТК РФ).

8.14. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.15. Создать в учреждении комиссию по охране труда, состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.16. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

8.17. Оказывать содействие техническим инспекторам труда профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В

случае явления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.18. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, а также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с хранением за ними места работы и среднего заработка.

Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

8.19. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

8.20. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.21. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

### **9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.**

9. Стороны договорились о том, что:

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

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по ст. 81 ТК РФ производится с предварительного согласия профкома.

9.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения доведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае, если работник уполномочил профком 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 1% (ст. ст. 30, 377 ТК РФ).

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома 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.

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

9.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.10. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, по проведению специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

9.11. Работодатель по согласованию профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, о инициативе работодателя (ст. ст. 82, 373 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и(или) опасные и иные условия труда (ст. 154 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения года со дня его применения (ст. ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профсоюзной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

## **10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА**

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

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

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

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

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

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

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

10.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с профкомом по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

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

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

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

10.13. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, по проведению специальной оценки условий труда, охране труда и др.

10.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

10.15. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе обязательного пенсионного страхования, контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.16. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях: длительная болезнь, смерть близких родственников, несчастные случаи с причинением ущерба здоровью, случай пожара, наводнения.

10.17. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

## **11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

11. Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

11.4. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используются все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновения работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

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

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания.

11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ОТПУСКАХ**

1. Отпуск 7 календарных дней предоставляется поварам: за работу у горячих плит.  
При уходе в отпуск руководитель учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом издает приказ о размере и сроках дополнительного отпуска указанным категориям работающих.

Заведующий

С.В.Сикорская

Председатель профсоюзной организации

М.В.Копацкевич

**ПЕРЕЧЕНЬ ВРЕДНЫХ, ОСОБО ВРЕДНЫХ УСЛОВИЙ ТРУДА,  
РАБОТА В КОТОРЫХ ДАЕТ ПРАВО НА ПОВЫШЕНИЕ  
ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА**

(Основание: Приказ Минобразования № 579 от 20.08.90 г.)

<b>Должность (профессия)</b>	<b>Надбавки</b>	<b>Условия труда</b>
Шеф-повар	32%	Работа у горячих плит, жарочных шкафов
Повар	12%	Работа у горячих плит, жарочных шкафов
Подсобный рабочий кухни	12%	Работа с использованием моющих и дезинфицирующих средств
Младший воспитатель	10%	Работа с использованием моющих и дезинфицирующих средств
Логопед	20%	Коррекционная работа
Сторож	35%	Работа в ночное время
Машинист по стирке белья	12%	Работа с использованием моющих и дезинфицирующих средств

Заведующий

С.В.Сикорская

Председатель профсоюзной организации

М.В.Кобацкевич

**ПЕРЕЧЕНЬ  
ДОЛЖНОСТЕЙ, ПРИ РАБОТЕ НА КОТОРЫХ ВЫДАЕТСЯ  
БЕСПЛАТНО СПЕЦОДЕЖДА, В СООТВЕТСТВИИ С НОРМАМИ,  
УТВЕРЖДЕННЫМИ МИНИСТЕРСТВОМ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**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  
(приказ Минтруда России от 09.12.2014 г. № 997н)**

№ п/п	Наименование должности	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
1	Работник всех категорий	Халат хлопчатобумажный	4
2	Повар, помощник повара, рабочий кухни	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Нарукавники из полимерных материалов	1 2 до износа
3	Уборщик служебных помещений, воспитатель (младший и помощник)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 1 6 12
4	Оператор стиральных машин; машинист (рабочий) по стирке и ремонту спецодежды	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 1 Дежурный 6 Дежурные

Заведующий

С.В.Сикорская

Председатель профсоюзной организации

М.В.Кобацкевич



**ПЕРЕЧЕНЬ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ОХРАНЕ ТРУДА  
МБДОУ «ДЕТСКИЙ САД №1» г.ПЕТУШКИ**

№ п/п	Перечень мероприятий	Сроки исполнения
1	Следить за исправностью вентиляционной системы	В течение года
2	Проводить профилактику смывных бачков	1 раз в месяц
3	Проводить профилактическую работы по предупреждению травматизма	1 раз в год
4	Профилактика и ремонт электрооборудования	В течение года
5	Заправка огнетушителя	Сентябрь
6	Проверка изоляции сопротивления	1 раз в два года
7	Изоляция розеток заглушками в группах	Постоянно
8	Обеспечение сотрудников спецодеждой	В течение года
9	Профилактический ремонт отопительной системы	1 раз в год
10	Очистка электроламп от пыли	1 раз в 2 месяца
11	Очистка стекол от пыли и грязи	2 раза в год
12	Организация и проведение инструктажа на рабочем месте (первичный и периодический)	1 раз в квартал
13	Следить за наличием резиновых ковриков, подставок для утюгов, аптечек	Постоянно
14	Сбивать сосульки на крыше здания	В зимний период
15	Проведение косметического ремонта	В летний период

Заведующий

С.В.Сикорская

Председатель профсоюзной организации

М.В.Кобацкевич

## **ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ ФОНДА МБДОУ «ДЕТСКИЙ САД №1» г.ПЕТУШКИ**

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение (далее Положение) разработано в соответствии с Методическими рекомендациями по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и работников органов местного самоуправления, на основании письма департамента образования 17.07.2013 № ДО-4263-05-07, Трудовым Кодексом Российской Федерации и определяет критерии выплат за качество выполняемых работ работниками учреждения по результатам труда за определенный отрезок времени.

1.2. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности учреждения.

1.3. Цель оценки результативности деятельности педагогов – обеспечение зависимости оплаты труда воспитателей от результатов работы путем объективного оценивания результатов педагогической деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

1.4. Задачами проведения оценки результативности деятельности педагогов являются:

- проведение системной самооценки воспитателем собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности;
- обеспечение внешней экспертной оценки педагогического труда;
- усиление материальной заинтересованности педагогов в повышении качества образовательной деятельности

1.5. Данное Положение ориентировано на выявление персональных качеств личности педагога, способствующих успешности воспитанников и направлено на повышение качества обучения и воспитания в условиях реализации программы развития образовательного учреждения.

### **2. Основания и порядок проведения оценки результативности деятельности педагогов**

2.1. Размеры, порядок и условия осуществления выплат за качество выполняемых работ определяются коллективным договором и другими локальными актами образовательного учреждения.

2.2. Основное назначение стимулирующих выплат - дифференциация оплаты труда педагога в зависимости от его качества, мотивации на позитивный (продуктивный) результат педагогической деятельности, ориентированный на долгосрочный инновационный режим.

2.3. Положение распространяется на следующие категории педагогических работников:

- ст. воспитатель;
- воспитатель;

- муз.руководитель;

2.4. Основанием для оценки результативности деятельности педагогов служит портфолио (портфель профессиональных достижений), т.е. индивидуальная папка, в которой собраны личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития учеников, вклад педагога в развитие системы образования за определенный период времени, участие в общественной жизни учреждения.

2.5. Портфолио заполняется педагогом самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности, на основе утвержденных настоящим Положением критериев и содержит самооценку его труда.

2.6. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагога на основе его личного портфолио в образовательном учреждении приказом руководителя по согласованию с профкомом создается Комиссия, состоящая из представителей администрации, членов профкома.

2.7. Комиссия действует на основании Положения, утвержденного заведующим образовательного учреждения и согласованного с профсоюзным комитетом образовательного учреждения (не менее 3-х человек)

2.8. Председатель Комиссии назначается или избирается сроком на 1 год и несет полную ответственность за работу Комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.

2.9. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых – 5 лет. Протоколы хранятся у руководителя образовательного учреждения. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

2.10. В установленные приказом руководителя образовательного учреждения сроки (не менее чем за две недели до заседания Комиссии, на которой планируется рассмотрение вопроса о распределении стимулирующего фонда оплаты труда) педагогические работники передают в Комиссию собственные портфолио с заполненным собственноручно оценочным листом, содержащим самооценку показателей результативности, с приложением документов подтверждающих и уточняющих их деятельность.

2.11. Определяются следующие отчетные периоды: каждый месяц.

2.12. Комиссия в установленные сроки проводит на основе представленных в портфолио и оценочном листе материалов экспертную оценку результативности деятельности педагога за отчетный период в соответствии с критериями данного Положения.

2.13. Устанавливаются следующие сроки рассмотрения оценочных листов:

- педагоги сдают оценочные листы в Комиссию до 16 числа отчетного периода;
- Комиссия рассматривает представленные материалы 16-17 числа отчетного периода;
- 18-19 числа отчетного периода педагог может обратиться в Комиссию с апелляцией;

2.14. Результаты экспертной оценки оформляются Комиссией в оценочном листе результативности деятельности педагога за отчетный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности.

2.15. Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом воспитателя, подписывается всеми членами Комиссии, доводится для ознакомления под роспись педагогу и утверждается приказом руководителя.

2.16. Количество баллов одного педагога не ограничено.

2.17. Стоимость балла зависит от суммы стимулирующего фонда оплаты труда на конкретный период и общей суммы баллов, заработанных сотрудниками за конкретный период, исчисляется по следующей формуле:

$$1 \text{ балл} = \frac{\text{сумма стимулирующего фонда оплаты труда на конкретный период}}{\text{сумма баллов всех сотрудников за конкретный период}}$$

2.18. В случае не согласия педагога с итоговым баллом, педагог имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.

2.19. Комиссия обязана в течение двух дней рассмотреть заявление педагога и дать письменное или устное (по желанию педагога) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол Комиссии).

2.20. В случае не согласия с разъяснением Комиссии, педагог имеет право обратиться в КТС образовательного учреждения.

### 3. Ежемесячные персональные надбавки

3.1. Работникам могут устанавливаться ежемесячные персональные надбавки с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач в учреждении и других факторов в пределах обеспечения финансовыми средствами.

№ п/п	Наименование	Размер/руб.
3.1.1.	За руководство работой профсоюзного комитета	1000
3.1.2.	За выполнение обязанностей уполномоченного по охране труда и технике безопасности	500
3.1.3.	Руководство районным методическим объединением	1000

### 4. Премии

4.1. Работникам МБДОУ «Детский сад №1» устанавливаются в пределах обеспечения финансовыми средствами следующие премии:

- премия за выполненную работу по итогам работы за месяц, год;
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- за интенсивный напряженный труд.

4.2. Условия премирования:

4.2.1. Приказом заведующего могут выплачиваться премии конкретным работникам (группам работников) за достижение высоких индивидуальных (коллективных) результатов.

4.2.2. Индивидуальное премирование за достижение определенных результатов для всех работников осуществляется приказом заведующего. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах.

4.2.3. Премия может выплачиваться по следующим основаниям:

- за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:
- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;

- проявление самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;

-выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;

- премия к профессиональному празднику;

- премия по итогам работы за определенный период времени;

4.2.4. Основными условиями премирования являются:

- качественное, своевременное выполнение плановых заданий, мероприятий;

- отсутствие случаев травматизма воспитанников;

- отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей);

- отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов.

4.2.5. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

4.2.6. Размер премии определяется на основании локального акта детского сада. Премии максимальными размерами не ограничены.

4.2.7. Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

4.2.8. Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы, или он может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования. Премия не выплачивается работникам, получившим дисциплинарное взыскание.

4.2.9. Премирование по итогам работы за определенный период осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда. Премирование производится за качественное и добросовестное исполнение должностных обязанностей и выполнение установленных показателей премирования по категориям работников.

## **5. Единовременное премирование сотрудников МБДОУ**

5.1. Разовые (единовременные) премии в указанных случаях осуществляются по решению руководителя организации. Размер премии определяется письменным приказом руководителя организации в пределах общей экономии по фонду оплаты труда.

5.2. Работникам при наличии экономии фонда оплаты труда могут в рамках поощрения за труд (ст. 191 ТК РФ) выплачиваться следующие разовые (единовременные) премии:

<b>№</b>	<b>Условия</b>	<b>Размер/руб.</b>
1	к праздничным и профессиональным датам: (Международный женский день, День защитника Отечества, День дошкольного работника);	1000
2	в связи с присуждением почётных званий;	3000
3	в связи с награждением государственными и ведомственными наградами.	1000

## **6. Выплаты компенсационного характера.**

6.1. Работникам учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- доплата за совмещение профессий (должностей);

- доплата за расширение зон обслуживания;

- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно

отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

#### **7. Заключительные положения.**

7.1. Все выплаты производятся в пределах установленного фонда оплаты труда.

7.2. Заведующий детского сада, на основании данного Положения и показателей для выплат стимулирующего характера, издает приказ о распределении обозначенной в протоколе суммы стимулирующей части фонда оплаты труда и передает его председателю первичной профсоюзной организации для согласования. После согласования заведующий направляет в бухгалтерию приказ для начисления в сроки, установленные для сдачи документов по начислению заработной платы в текущий месяц.

7.3 Администрация ДООУ совместно с профсоюзным комитетом имеет право дополнять и изменять статьи данного Положения.

Положение о стимулирующих выплатах разработано и принято на общем собрании МБДООУ «Детский сад №1» г.Петушки

Заведующий

С.В.Сикорская

Председатель профсоюзной организации

М.В.Кобацкевич

## **ПОЛОЖЕНИЕ О ВЫПЛАТАХ СТИМУЛИРУЮЩЕГО И СОЦИАЛЬНОГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ МБДОУ «ДЕТСКИЙ САД №1» г.ПЕТУШКИ ПОЛУЧАЮЩИМ МИНИМАЛЬНЫЙ РАЗМЕР ОПЛАТЫ ТРУДА (МРОТ)**

### **1. Общие положения.**

1.1. Настоящее Положение о стимулирующих и социальных выплатах работникам, получающим минимальный размер оплаты труда (МРОТ), разработано с целью усиления материальной заинтересованности работников ДОУ в повышении качества выполняемых работ, разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, уставом учреждения и применяется при установлении выплат стимулирующего и социального характера работникам ДОУ, получающим минимальный размер оплаты труда. Установленные выплаты выплачиваются сверх установленного минимального размера оплаты труда (МРОТ).

1.2. Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего и социального характера, определяет их виды, размеры, условия и порядок установления.

1.3. Виды, условия, размеры и порядок установления стимулирующих и социальных выплат работникам ДОУ устанавливаются заведующим ДОУ при согласовании с профсоюзным комитетом.

1.4. Выплаты стимулирующего характера работникам ДОУ производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда и включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ.

1.5. Выплаты социального характера (единовременная материальная помощь) выплачивается работникам ДОУ с целью материальной поддержки и социальной защищенности, а также в случаях непредвиденных семейных обстоятельств на основании личного заявления.

1.6. Выплаты стимулирующего и социального характера производятся в пределах стимулирующей части утвержденного фонда оплаты труда из всех источников финансирования, а также за счет экономии фонда оплаты труда складывающейся от вакансий, остатка средств за предыдущий месяц, включаемых в экономию.

**2. Показатели и размер для премирования работников младшего обслуживающего персонала (делопроизводитель, младший воспитатель, кастелянша, кладовщик, машинист по стирке белья, шеф-повар, повар, сторож, уборщица, рабочий по обслуживанию и текущему ремонту зданий и сооружений, подсобный рабочий, дворник)**

1. За качественное выполнение своих профессиональных обязанностей до 5000 руб.
2. За высокий уровень исполнительской дисциплины до 5000 руб.
3. За выполнение работ, не входящих в должностные обязанности до 6000 руб.
4. За сложность и (или) напряженность выполняемой работы до 5000 руб.
5. За работу по качественному ведению делопроизводства, номенклатуры дел до 5000 руб.
6. За высокую результативность и качество выполняемых работ до 5000 руб.
7. За своевременное и качественное выполнение ремонтных и отделочных работ до 5000 руб.
8. За высокий уровень обеспечения санитарно-гигиенических условий до 5000 руб.
9. Содержание в образцовом санитарном состоянии закрепленных для уборки объектов (участков), своевременную и качественную уборку снега в зимний период до 5000 руб.

10. Своевременное и качественное выполнение работ по обслуживанию кухни, содержание посуды, инвентаря и спецодежды в хорошем состоянии в соответствии санитарно-гигиеническими требованиями до 5000 руб.

При установлении выплат стимулирующего характера учитываются особенности условий труда на каждом рабочем месте, отношение работника к труду и другие факторы, выделяющие работника среди остальных.

Премия за отличное санитарное состояние младшим воспитателям, уборщицам служебных помещений выплачивается при отсутствии замечаний со стороны администрации, медицинских работников, других контролирующих органов по поводу санитарного состояния закрепленных помещений.

### **3. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда.**

1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда производится на основании настоящего Положения ежемесячно.
2. Решение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда принимается заведующим ДОО при согласовании с профсоюзным комитетом.
3. Работники ДОО, имеющие дисциплинарные взыскания в течение месяца, к премированию не представляются.
4. Заведующий детского сада, на основании данного Положения, издает приказ, передает его председателю первичной профсоюзной организации для согласования. После согласования заведующий направляет в бухгалтерию приказ для начисления в сроки, установленные для сдачи документов по начислению заработной платы в текущий месяц.
5. Администрация ДОО совместно с профсоюзным комитетом имеет право дополнять и изменять статьи данного Положения.

Заведующий

С.В.Сикорская

Председатель профсоюзной организации

М.В.Кобацкевич