



*с регистрацией*

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

*муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения  
детского сада комбинированного вида № 149  
«СКАЗОЧНЫЙ» г. Брянска  
на 2020 – 2024 годы*

От РАБОТОДАТЕЛЯ:

ЗАВЕДУЮЩИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫМ БЮДЖЕТНЫМ  
ДОШКОЛЬНЫМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЕМ  
ДЕТСКИМ САДОМ КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА № 149  
«СКАЗОЧНЫЙ» г. БРЯНСКА



**О.Е. Демущина**

От РАБОТНИКОВ:

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ  
ОРГАНИЗАЦИИ МБДОУ ДЕТСКОГО САДА № 149  
«СКАЗОЧНЫЙ»



**Т.В. Власова**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ПОДПИСАН СТОРОНАМИ « 14 » 2020 г.

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

*муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения  
детского сада комбинированного вида № 149  
«СКАЗОЧНЫЙ» г. Брянска  
на 2020 – 2024 годы*

## ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

Заведующий муниципальным бюджетным  
дошкольным образовательным учреждением  
детским садом комбинированного вида № 149  
«Сказочный» г.Брянска

**О.Е.Демушина**

*(подпись, Ф.И.О.)*

М.П.

## ОТ РАБОТНИКОВ:

Председатель первичной профсоюзной  
организации МБДОУ детского сада № 149  
«Сказочный»

**Т.В.Власова**

*(подпись, Ф.И.О.)*

М.П.

Коллективный договор подписан сторонами « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2020г.

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в **МБДОУ детском саду комбинированного вида № 149 «Сказочный» г.Брянска.**

(наименование дошкольной образовательной организации)

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273 «Об образовании в Российской Федерации»;

Закон Брянской области от 29.12.2015г. № 151-3 «О социальном партнерстве в сфере труда в Брянской области»;

Соглашение между Правительством Брянской области, департаментом образования и науки Брянской области и областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2020-2022 годы;

Соглашение между Брянской городской администрацией, управлением образования Брянской городской администрацией и районными организациями Профсоюза работников народного образования и науки РФ г. Брянска на 2018 – 2020 г. (продолжено до 2021 года)

Территориальное (городское) соглашение между Брянской городской администрацией, объединениями работодателей и Союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Брянской области» на 2019-2021 годы.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников дошкольной образовательной организации (далее организации) 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 и территориальным соглашением.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – заведующего дошкольной образовательной организации **Демушиной Ольги Евгеньевны.**

(Ф.И.О.)

- работники организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации, председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации (далее – профком) **Власовой Татьяны Владимировны;**

(Ф.И.О.)

1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30 ТК РФ).

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

Комитет ППО обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

1.9. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения 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. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников образовательной организации.

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

1.13. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

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

1.15. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (ст.44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством РФ и положениями прежнего коллективного договора.

1.16. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.17. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников данной организации.

## **II. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора.**

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

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передается работнику в день заключения.

При заключении трудового договора работодатель обязан потребовать от работника трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства.

В соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса РФ работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее – сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством РФ об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ.

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

2.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами.

2.4. В трудовом договоре конкретизируются трудовые (должностные) обязанности работника, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг, а также меры социальной поддержки.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.6. Перевод работника на другую работу по инициативе работодателя допускается только с письменного согласия работника.

2.7. Временные переводы, производимые работодателем по производственной необходимости, осуществляются в случае и порядке, предусмотренным ст.72.2 ТК Российской Федерации.

2.8. Работодатель или его полномочный представитель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.9. Содействовать созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы.

2.10. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедшие

аттестацию на соответствие занимаемой должности после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливаются.

2.11. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77, ст. 278 п.2 ТК РФ).

### **III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

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

3.3. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173 – 174, 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности образовательной организации, по направлению работодателя или органов управления образованием).

3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным

категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.3.6. Предусматривать особую форму аттестации в целях установления той же (имеющейся) квалификационной категории для педагогических работников (Соглашение между Правительством Брянской области, департаментом образования и науки Брянской области и Брянской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2020-2021 годы):

- награжденных государственными наградами Российской Федерации;
- награжденных почетными званиями «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации» в межаттестационный период;
- ставших победителями конкурса на получение денежного поощрения лучшими учителями в межаттестационный период;
- победителей, занявших первое место, а также лауреатов и призеров, занявших второе и третье места, регионального этапа Всероссийских конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», «Педагогический дебют», «Сердце отдаю детям», «Лидер в образовании», «Педагог-психолог» в межаттестационный период;
- победителей, занявших первое место, и призеров, занявших второе и третье места, регионального конкурса «Преподаватель - профессионал года» в межаттестационный период;
- победителей, занявших первое место, и призеров, занявших второе и третье места, регионального этапа конкурса профессионального мастерства «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) в компетенции «Навыки мудрых» в межаттестационный период;
- являющихся на момент подачи заявления членом экспертных групп при Главной аттестационной комиссии Брянской области по аттестации педагогических работников государственных, муниципальных, частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в целях установления квалификационной категории;
- являющихся в межаттестационный период членами жюри регионального этапа конкурсов профессионального мастерства;
- являющихся на момент подачи заявления членом предметных комиссий Брянской области по проверке развернутых ответов экзаменационных работ участников государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и (или) среднего общего образования;
- подготовивших в межаттестационный период обучающихся – участников федерального этапа Всероссийской олимпиады школьников;
- подготовивших в межаттестационный период обучающихся, студентов – участников федерального этапа Всероссийской олимпиады профессионального мастерства обучающихся по специальностям среднего профессио-

нального образования, финала Национального чемпионата «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia);

- подготовивших в межаттестационный период обучающихся, получивших результат государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего общего образования в форме единого государственного экзамена не менее 80 баллов.

#### **IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

##### **4. Работодатель обязуется:**

4.1. Уведомлять Службу занятости (ст. 25 п. 2 ФЗ «Закон о занятости населения РФ») и выборный орган первичной профсоюзной организации в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – 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.

Стороны договорились считать критерием массового высвобождения работников – ликвидация образовательной организации, ее филиала независимо от количества работающих; одновременное высвобождение 20 % и более работников образовательной организации от общего количества работающих.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять в рабочее время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Работодатель учитывает мотивированное мнение профсоюзной организации муниципальной образовательной организации по вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, по которым такое участие является обязательным.

Помимо случаев, установленных трудовым законодательством, работодатель учитывает мотивированное мнение профсоюзной организации при расторжении трудового договора по пунктам 2, 3, 5 части 1 статьи 81, ст. 278 п. 2.

##### **4.4. Стороны договорились, что:**

4.4.1. 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:

- семейные – 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;



- работников, совмещающих работу с обучением, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;
- если оба супруга работают в образовательных организациях;
- лица предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии, включая досрочную трудовую пенсию по старости как педагогическому работнику);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными, ведомственными и профсоюзными (не ниже районного уровня) наградами;
- председатель первичной профсоюзной организации;
- члены профсоюзного комитета, избравшиеся в состав профсоюзного комитета не менее трех раз за последние 10 лет;
- молодые педагоги, имеющие трудовой стаж менее двух лет;
- работники, имеющие статус переселенцев из районов, пострадавших в результате катастрофы на ЧАЭС (зоны отчуждения, отселения).

4.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

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

4.5. Работодатель обязуется ежемесячно предоставлять органам службы занятости информацию о наличии вакантных мест (должностей) в учреждении.

## **V. Рабочее время и время отдыха**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка дошкольной образовательной организации (ст. 91 ТК РФ) (*приложение №1*), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора.

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

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

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

5.4. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

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

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

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

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

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

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки, 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 сверхурочной работе, как с их письменного согласия, так и без их согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

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

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

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

5.8. Работодатель обязуется:

5.8.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ (*приложение № 5*).

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

— работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней;

— работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет – до 14 календарных дней;

— работнику, имеющему ребенка-инвалида до восемнадцати лет – до 14 календарных дней;

— одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет – до 14 календарных дней;

— одинокому отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери – до 14 календарных дней;

— родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней;

— при рождении ребенка в семье, в случае регистрации брака работника (детей работника), на похороны близких родственников – до 5 календарных дней.

*В других случаях* (по соглашению между работником и работодателем):

— для сопровождения детей младшего школьного возраста 1 сентября в школу – 1 день;

— в связи с переездом на новое место жительства – до 3 календарных дней;

— для проводов детей в армию – до 3 календарных дней;

— председателю первичной профсоюзной организации – до 5 календарных дней, членам профкома и членам комиссии по охране труда – до 3 календарных дней.

5.9. Предоставлять педагогическим работникам, в том числе работающим на условиях совместительства, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

5.10. По письменному заявлению работников, работодатель обязан предоставить оплачиваемые выходные дни:

— донорам – 2 дня:

*один день* – в день сдачи крови и ее компонентов, либо в другой день, по желанию работника, в случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен);

*второй дополнительный день* (после каждого дня сдачи крови и ее компонентов), может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов (ст. 186 ТК РФ);

— одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет – 4 четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (ст. 262 ТК РФ).

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

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).

5.12. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении.

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

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

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

## **VI. Оплата труда и нормы труда**

6. Стороны исходят из того, что:

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

6.2. Оплата труда работников производится в соответствии с законодательством РФ, законодательством Брянской области, Положением об отраслевой системе оплаты труда для работников отдельных типов муниципальных образовательных организаций города Брянска, утвержденным постановлением Брянской городской администрации от 03.08.2011 № 1976-п.

6.3. Заработная плата работников (без учета премий и других стимулирующих выплат), устанавливаемая при введении новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и других стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты тру-

да, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6.4. Фонд оплаты труда работников состоит из фонда учреждения и фонда резерва.

Выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда работников осуществляются на основании Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательной организации, утвержденного приказом руководителя и согласованного с выборным органом первичной профсоюзной организации (*приложение № 8*).

6.5. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством РФ минимального размера оплаты труда и (или) установленного в области размера минимальной заработной платы.

6.6. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме.

Выплата заработной платы работникам производится в установленные дни: 10 и 25 числа ежемесячно. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику.

6.7. Образовательная организация имеет право распоряжаться экономией фонда заработной платы, оставшейся после выплаты заработной платы работникам, которая может быть использована на увеличение размеров надбавок и доплат стимулирующего характера, премии, оказание материальной помощи и другие выплаты.

6.8. Работодатель при выплате заработной платы извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

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

— на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы;

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

— при невыполнении норм труда (неисполнении трудовых (должностных) обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

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

6.11. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не

ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (приложение № 7)

6.12. Изменение размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы производится:

при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

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

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

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

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

6.13. В образовательном учреждении каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 вечера до 06.00 утра) оплачивается в размере 35 процентов оклада (должностного оклада).

6.14. Закрепленным за прибывшими на работу в учреждение после окончания учебного заведения молодыми специалистами, наставникам могут производиться доплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда.

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

6.16. Стороны договорились совершенствовать критерии оценки качества работы руководящих, педагогических и других категорий работников учреждения.

6.17. Индексация заработной платы осуществляется в порядке и размере, которые предусмотрены для увеличения (индексации) ставок (окладов, должностных окладов) работникам муниципальных учреждений образования г. Брянска.

## **VII. Социальные гарантии, льготы, компенсации**

7. Стороны договорились, что работодатель:

в соответствии с муниципальными нормативно-правовыми актами, компенсирует расходы работникам дошкольных образовательных организаций на питание в следующих размерах:

50% - заведующему, воспитателям, учителям – логопедам, учителям - дефектологам, педагогам – психологам, музыкальным руководителям, инструкторам по физической культуре, заместителям заведующих по хозяйственной части;

на 100% - помощникам воспитателей, младшим воспитателям, уборщикам служебных помещений, кладовщикам, кастеляншам, машинистам по стирке белья, завхозам, поварам, шеф-поварам, подсобным рабочим, делопроизводителям, ночным няням, хлораторщикам, рабочим по обслуживанию зданий, работающим в данном образовательном учреждении и выполнившим норму рабочего времени, установленную за ставку (оклад) заработной платы.

7.1. В оклады (должностные оклады) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодического издательства.

7.2. Содействует выделению путевок в санаторно - оздоровительные и оздоровительные лагеря детям из неполных, многодетных, малообеспеченных семей работников организации.

Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет работников, нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

7.3. Содействует в решении вопросов организации экскурсий, посещение театров, выставок, концертов, участие подработников в смотрах, конкурсах, спортивных соревнованиях, турслетах, других мероприятиях.

7.4. Ход дисциплинарного расследования и принятие по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника образовательной организации, за исключением случаев, ведущим к запрещению заниматься педагогической деятельностью или при необходимости защиты интересов обучающихся, воспитанников.

7.5. Сотрудникам, отработавшим 20 и более лет присваивается звание «Ветеран Труда МБДОУ детского сада комбинированного вида № 149 «Сказочный» г.Брянска с вручением удостоверения.

7.6. Осуществлять прием в МБДОУ детский сад комбинированного вида № 149 «Сказочный» г.Брянска детей работников муниципальных образовательных организаций во внеочередном порядке.

## VIII. Условия и охрана труда

### 8. Работодатель обязуется:

8.1. Предусмотреть средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, специальную оценку условий труда, проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров работников и другие мероприятия из всех источников финансирования в размере не менее 0,2 % от суммы затрат на предоставление образовательной организацией государственных (муниципальных) услуг и не менее 0,7 % от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

8.2. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части страховых взносов (30 % в случае наличия в образовательном учреждении работников предпенсионного возраста) в Фонд социального страхования РФ на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, специальную оценку условий труда, приобретение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, а также санаторно-курортных путевок.

8.3. Обеспечить право работников организации на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников, занятия спортом.

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (приложение № 2) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.4. Проводить со всеми поступающими, а также переведенными на другую работу работниками образовательной организации инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья работников, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников образовательной организации 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 средств образовательной организации.

8.6. Обеспечивать приобретение для работников специальной одежды, обуви и другие средства индивидуальной защиты (приложение № 3).

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

8.7. Обеспечивать работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с действующим законодательством. Нормы выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств прилагаются (приложение № 4).



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) за работниками образовательного учреждения на время приостановления работ по причинам не зависящим от работников или работодателя. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, с полной заработной платой.

8.10. 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 не менее двух третей средней заработной платы работника.

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

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

8.13. Создать в образовательной организации комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены выборного органа первичной профсоюзной организации и представители работодателя.

8.14. Осуществлять совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.15. Оказывать содействие членам комиссии по охране труда, уполномоченному по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.16. Обеспечить за счет средств работодателя проведение бесплатных обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, а также внеочередных медицинских осмотров работников, обязательного психиатрического освидетельствование работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий.

За счет средств работодателя приобретать санитарные книжки.

8.17. Обеспечивать работникам при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, право на освобождение от работы: на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение

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

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

8.18. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

## **IX. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов профсоюза**

### **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. Выборный орган первичной профсоюзной организации 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 по согласованию (с учетом мотивированного мнения) выборного органа первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Работодатель обязан предоставить выборному органу первичной профсоюзной организации бесплатно помещение (отвечающее санитарно - гигиеническим требованиям) с оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого выборного профсоюзного органа и для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту, интернет) (ст. 377 ТК РФ).

9.5. 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 выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с рабо-

тодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% (ст. 30, 377 ТК РФ).

Указанные денежные средства перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.6. Работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе ее выборного органа признается значимой для деятельности образовательной организации и принимается во внимание при поощрении работников. В соответствии со ст. 377 ТК РФ, Соглашением между правительством Брянской области, Департаментом образования и науки Брянской области и профсоюзом работников народного образования и науки РФ на 2020-2022 г. п. 11.2.3., работодатель за счет средств образовательной организации предусматривает установление работнику, избранному председателем первичной профсоюзной организации стимулирующую выплату в размере до 20 % ставки заработной платы, оклада (должностного оклада).

9.7. Работодатель освобождает от основной работы с сохранением средней заработной платы председателя, членов выборных профсоюзных органов, уполномоченного по охране труда, представителей профсоюзной организации для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников (участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съездах, конференциях, в работе пленумов, президиумов и других мероприятиях), проводимых Профсоюзом работников народного образования и науки РФ.

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

9.9. Работодатель предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации по его запросу необходимую информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы и социально - экономического развития образовательного учреждения.

9.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников, тарификации, специальной оценки условий труда, охране труда и других.

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

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

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

- согласования, представляющего собой принятие решения руководителем организации только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением выборного органа первичной профсоюзной организации выражено и доведено до сведения всех работников организации его

официальное мнение. В случае если мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов, является окончательным и обязательным для сторон.

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

- составление трудовых договоров с работниками, поступающими на работу;
- принятие Правил внутреннего трудового распорядка;
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам;
- привлечение к сверхурочным работам (за исключением оснований, предусмотренных ст. 99 ТК РФ);
- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом два и более часа.
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за исключением оснований, предусмотренных ст. 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- утверждение должностных обязанностей работников;
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда труда;
- изменение условий трудового договора.

9.13. Расторжение трудового договора, в соответствии с пунктом 2,3,5 части 1 статьи 81, с работником – членом Профсоюза, по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 настоящего Кодекса.

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

- сокращение численности или штата работников организации;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

- повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава образовательной организации;

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

9.15. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (с учетом мотивированного мнения) производится:

- установление размера доплат за вредные и (или) опасные условия труда (ст. 147 ТК РФ);

- распределение учебной нагрузки;

- утверждение расписания занятий;

- установление, и изменение размеров выплат из стимулирующей и специальной части фонда оплаты труда;

- распределение премиальных выплат, распределение экономии фонда оплаты труда.

9.16. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

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

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

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

- сокращение численности или штата работников организации (п. 2 ст.81 ТК РФ);

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

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

## **Х. Обязательства профсоюза**

10. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации, в размере, установленном данной первичной профсоюзной организацией.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе за расходованием средств стимулирующей части фонда оплаты труда, предоставления работникам отпусков и их оплаты, установлением, изменением норм труда (тарификации), охраной труда и т.д.

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

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

10.5. Участвовать в работе комиссий образовательной организации по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, тарификации, специальной оценки условий труда, охране труда и других.

10.6. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников ДОУ.

10.7. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в ДОУ.

10.8. Из средств профсоюзного бюджета:

- оказывать материальную помощь членам профсоюза в связи с продолжительной их болезнью и несчастными случаями в семьях;

- на долевых началах финансировать культурные и спортивно - оздоровительные мероприятия;

- поощрять за хорошую общественную работу и поддержку профсоюза председателя первичной организации, членов выборных органов Профсоюза, руководителя образовательной организации, в том числе представлять их к профсоюзным наградам.

## **XI. Контроль за выполнением коллективного договора**

11. Стороны договорились, что:

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

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и ежегодно отчитываются об его реализации на собрании трудового коллектива.

11.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

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

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

11.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

### ***К настоящему коллективному договору прилагаются:***

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Соглашение по охране труда.
3. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты.
4. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение моющими и обезвреживающими средствами.
5. Список профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска).
6. Перечень должностей работников, подлежащих замещению в случае очередных отпусков основных работников.
7. Перечень видов работ с вредными и (или) опасными условиями труда, на которые устанавливается доплата.
8. Порядок выплат стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБДОУ детского сада комбинированного вида № 149 «Сказочный»

**ПРИЛОЖЕНИЕ**  
**К НАСТОЯЩЕМУ КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

Приложение № 1	ПРАВИЛА внутреннего трудового распорядка МБДОУ детского сада комбинированного вида № 149 «Сказочный» г.Брянска
Приложение № 2	СОГЛАШЕНИЕ по охране труда администрации и профсоюзного комитета на 2020-2021 г. МБДОУ детского сада комбинированного вида № 149 «Сказочный» г.Брянска
Приложение № 3	ПЕРЕЧЕНЬ должностей работников МБДОУ детского сада комбинированного вида № 149 «Сказочный», при работе которых бесплатно выдается спецодежда
Приложение № 4	СПИСОК профессий работников МБДОУ детского сада комбинированного вида № 149 «Сказочный», занятых на загрязнённых работах, которым выдаются смывающиеся и (или) обезвреживающие средства ежемесячно
Приложение № 5	ПЕРЕЧЕНЬ видов работ с вредными и (или) опасными условиями труда, на которые устанавливаются доплаты до 12%
Приложение № 6	ПЕРЕЧЕНЬ должностей работников муниципальных образовательных организаций, подлежащих замещению в случае очередных отпусков основных работников
Приложение № 7	ПЕРЕЧЕНЬ профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск
Приложение № 8	ПОРЯДОК выплат стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБДОУ детского сада комбинированного вида № 149 «Сказочный».



ПРИЛОЖЕНИЕ  
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

**СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА**  
**администрации и профсоюзного комитета на 2020-2021 г.**  
**МБДОУ детского сада комбинированного вида № 149 «Сказочный» г.Брянска**

№ п/п	Содержание мероприятия (работ)	Единица учёта	Стоимость работ в тыс. руб.	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий
<b>I. Организационные мероприятия</b>					
1.	Проведение специального обучения руководителей, специалистов по охране труда, членов комиссии по охране труда, уполномоченных по охране труда в обучающих организациях	3 чел.	2400-00	декабрь 2020г.	заведующий старший воспитатель специалист по ОТ
2.	Организация обучения работников, ответственных за эксплуатацию опасных производственных объектов	4 чел.	3200-00	декабрь 2020г.	работники пищеблока, прачечной, рабочий по ремонту
3.	Обучение работников безопасным методам и приемам работы, обучение навыкам оказания первой помощи. проведение специальной гигиенической подготовки работников	1 чел.	800-00	декабрь 2020г.	учитель-дефектолог
4.	Организация и обновление уголков по охране труда	1 чел.	1500-00	постоянно	специалист по ОТ воспитатели групп
5.	Разработка и издание (тиражирование) инструкций по охране труда	1 чел.	500-00	август 2021г.	специалист по ОТ
6.	Разработка программ инструктажей по охране труда	1 чел.	500-00	август 2021г.	специалист по ОТ
7.	Обеспечение бланковой документацией по охране труда	1 чел.	500-00	август 2021г.	специалист по ОТ
8.	Обеспечение и проведение смотров-конкурсов, выставок по охране труда	30чел.		ежегодно 26 апреля	старший воспитатель воспитатели старших групп
<b>II. Технические мероприятия</b>					
1.	Проведение испытаний устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем здания на соответствие требований электробезопасности	10чел.		ежегодно	зам.зав. по АХР ООО «Экспертрегион»
2.	Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в служебных и бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствии с действующими нормами	12чел.	6300-00	июнь 2021 замена светильников в группах	зам.зав. по АХР

<b>III. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия</b>					
1.	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований). Обеспечение работников личными медицинскими книжками. Проведение психиатрических освидетельствований работников в установленном законодательством порядке	53чел.	150000-00	декабрь.2021г.	заведующий
2.	Оснащение помещений (кабинетов, лабораторий, мастерских, спортзалов и других помещений аптечками для оказания первой помощи)	53чел.	9500-00		заведующий зам.зав. по АХР
<b>IV. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты (СИЗ)</b>					
1.	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными и(или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ	12чел.	11000-00	ежегодно	зам.зав. по АХР
2.	Обеспечение работников смывающими и(или) обезвреживающими средствами	53чел.	25000-00	ежеквартально	зам.зав. по АХР
3.	Приобретение индивидуальных средств защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, коврики, инструмент); от коронавирусной инфекции COVID-19	1 чел.	1000-00	июнь 2021 г.	зам.зав. по АХР
		53чел.	160000-00	09.2020-01.2022	заведующий
<b>V. Мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта</b>					
1.	Организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий, в том числе мероприятий Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО)	6 чел.	1000-00	ежегодно	профком ППО
2.	Компенсация работникам организации оплаты занятий спортом в клубах и секциях (посещение бассейна; участие в соревнованиях «Лыжня России»)	3 чел.	16200-00	1 год	председатель ППО
		5 чел.	1000-00		заведующий

ИТОГО: **536 200-00**

**Перечень должностей, при работе которых бесплатно  
выдается спецодежда**  
**МБДОУ детского сада комбинированного вида № 149 «Сказочный» г.Брянска**  
(наименование образовательной организации)

№ п/п	Наименование должности	Наименование спецодежды, спецобуви и СИЗ	Сроки носки в месяцах
1.	Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный, фартук, косынка	12
2.	Помощник воспитателя младший воспитатель	Халат хлопчатобумажный, фартук, косынка	12
3.	Повар, шеф-повар	Халат хлопчатобумажный, фартук, косынка	12
4.	Кухонный рабочий, кладовщик	Халат хлопчатобумажный, фартук, косынка	12
5.	Рабочий по стирке белья	Халат хлопчатобумажный, фартук, косынка	12
6.	Заведующий	Халат хлопчатобумажный	12

**Список профессий работников  
МБДОУ детского сада комбинированного вида № 149 «Сказочный»,  
занятых на загрязнённых работах, которым выдаются смывающиеся  
и (или) обезвреживающие средства ежемесячно, в том числе для:**

- 1. мытья рук** – 200 г. (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах);
- 2. мытья тела** – 300 г. (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах).

- 1. Помощники воспитателя. Младшие воспитатели.
- 2. Рабочий по стирке белья и спецодежды.
- 3. Рабочий по комплексному обслуживанию зданий.
- 4. Дворник.
- 5. Работники пищеблока (повар, шеф-повар, подсобный рабочий)

**Перечень видов работ с вредными и (или) опасными условиями труда, на которые устанавливаются доплаты до 12% (основание: приказ Минобразования № 1122 от 17.12.2010 г.)**

На основании приложения Брянской городской администрации от 03.08.2011г. № 1976-п производить ежемесячно доплаты к заработной плате работникам, связанных с вредными и (или) особо опасными условиями труда:

	<b>РАЗМЕР % НАДБАВКИ к основному окладу</b>
1. Работа у горячих плит, электрожаровых шкафов и других аппаратов для жарения и выпечки.	12%
2. Работы по стирке белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств.	12 %
3. Все виды работ, выполняемые в учебно – воспитательных учреждениях при переводе их на особо санитарно-эпидемиотрический режим работы.	12 %
4. Инструктор по плаванию.	12 %
5. Младший воспитатель, помощник воспитателя	10 %

## **ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей работников муниципальных образовательных организаций, подлежащих замещению в случае очередных отпусков основных работников**

1. Заведующий.
2. Воспитатель.
3. Помощник воспитателя.
4. Младший воспитатель.
5. Работник кухни (шеф – повар, повар, подсобный рабочий).
6. Кладовщик.
7. Рабочий по стирке белья и спецодежды
8. Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений.
9. Уборщик служебного помещения
10. Дворник.
11. Сторож.

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**профессий и должностей с вредными условиями труда,**  
**работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск**

<b>№</b>	<b>Наименование профессии</b>	<b>Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях</b>
1.	Повар, постоянно работающий у плиты	7 дней
2.	Шеф-повар	7 дней
3.	Рабочий по стирке белья и спецодежды	7 дней



## ПОРЯДОК выплат стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБДОУ детского сада комбинированного вида № 149 «Сказочный»

Выплаты стимулирующего характера - выплаты работникам образовательного учреждения, устанавливаемые с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера и порядок их установления определяются органом государственного-общественного управления образовательным учреждением (управляющий совет, попечительский совет, собрание трудового коллектива и др.) в соответствии с локальными нормативными актами образовательного учреждения. Решение оформляется протоколом, на основании которого издается приказ руководителя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБДОУ д/с № 149 осуществляется ежемесячно.

1.1. Выплаты стимулирующего характера работникам МБДОУ д/с № 149 производится в процентах от стимулирующего фонда учреждения:

Наименование должности	Основание для стимулирующих выплат	Проценты
ВОСПИТАТЕЛЬ	1. Достижение воспитанниками высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения.	до 1,5
ИНСТРУКТОР ПО ФИЗИЧЕСКОМУ ВОСПИТАНИЮ	2. Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих подходов, организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и укреплению психического и физического здоровья воспитанников.	до 1,5
МУЗЫКАЛЬНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ	3. Активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях).	до 1
	4. Внедрение и активное использование в учебном процессе информационно-коммуникационных технологий обучения.	до 1
	5. Использование в образовательной деятельности инновационных средств, методов обучения, современных педагогических технологий, способствующих повышению качества образовательного процесса.	до 2
	6. Работа с количеством детей, превышающим нормативную наполняемость.	до 2
	7. Проведение открытых занятий и мероприятий.	до 1
	8. За качественную работу, не входящую в круг основных обязанностей и повышающую авторитет образовательного учреждения.	до 1
	9. За экспериментальную работу: создание экспериментальных площадок, разработка авторских программ, руководство творческими группами, создание нового направления развития учреждения.	до 2

	10. Подготовка победителей, лауреатов конкурсов, соревнований различного уровня	до 1,5
	11. Победа в конкурсах профессионального мастерства различного уровня	до 2
	12. Другие: - за замену временно отсутствующего воспитателя; - отсутствие травм у воспитанников; - работа с детьми в период адаптации; - отсутствие родительской задолженности по оплате за детский сад; - отсутствие замечаний и обоснованных жалоб со стороны родителей; отсутствие замечаний, предписаний по организации воспитательно-образовательного процесса с детьми; - соблюдение инструкция по ППБ. ОТ и ОЖ и ЗД.	до 1 до 1 до 1 до 1 до 1 до 1
СТАРШИЙ ВОСПИТАТЕЛЬ	1. Эффективная организация инновационно - экспериментальной деятельности	до 2
	2. Организация работы по подготовке и проведению процедуры аттестации педагогических работников образовательного учреждения.	до 1
	3. Работа по формированию у педагогов потребности к повышению квалификации.	до 1
	4. Другие: - за качественную работу, не входящую в круг основных обязанностей и повышающую авторитет образовательного учреждения; - за ведение сайта образовательной организации.	до 6 до 3
УЧИТЕЛЬ- ДЕФЕКТОЛОГ	1. Эффективная работа с социально неблагополучными семьями, детьми группы риска	до 2
	2. Высокий качественный уровень деятельности по защите прав и интересов обучающихся (воспитанников)	до 2
	3. Наличие собственных методических, дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий, раздаточного материала, применяемых в образовательном процессе.	до 2
	4. Психолого-педагогическое сопровождение образовательного процесса в соответствии с возрастными особенностями детей	до 2
	5. Просветительская и методическая работа с родителями, педагогами, другими специалистами, детьми.	до 1
	6. Другие: - за качественную работу, не входящую в круг основных обязанностей и повышающую авторитет образовательного учреждения.	до 6

Работникам младшего обслуживающего персонала, администрации могут производятся выплаты стимулирующего характера:

Наименование должности	Основание для стимулирующих выплат	Проценты
Младший ОБСЛУЖИВАЮЩИЙ ПЕРСОНАЛ	1. Работа по благоустройству территории, озеленение кабинетов и цветников, теплиц, разбивка клумб.	до 2
	2. Своевременная оперативная уборка помещений во время ремонтных работ.	до 2
	3. Оформление пособий, материалов, наглядной агитации.	до 2
	4. Отсутствие замечаний по соблюдению санитарных норм и правил	до 1
	5. Отсутствие замечаний по созданию условий для сохранения здоровья детей (соблюдение режима дня, санэпидрежима).	до 2
	6. Осуществление погрузочно-разгрузочных работ.	до 2
	7. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.	до 1
	8. Безаварийная работа.	до 1
	9. Подготовка объектов к зимнему сезону (утепление и оклейка окон и другое).	до 1,5
	10. Прием продуктов из складских помещений, а также сортировка и переборка овощей и фруктов.	до 2
	11. Другие: - отсутствие конфликтных ситуаций с коллегами и родителями детей ДОУ; - отсутствие замечаний по соблюдению инструкций по ППБ, ОТ и ОЖ и ЗД, травм; - рациональное использование моющих и чистящих средств; - сохранность оборудования, отсутствие поломок по вине работника; - за пошив костюмов для утренников; - отсутствие замечаний по стирке и ремонту белья; - отсутствие замечаний по охране здания, надворных построек.	до 1 до 1 до 0,5 до 0,5 до 1 до 1 до 1
ЗАМЕСТИТЕЛЬ ЗАВЕДУЮЩЕГО ПО АДМИНИСТРАТИВНО- ХОЗЯЙСТВЕННОЙ РАБОТЕ	1. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.	до 2
	2. Эффективная деятельность по подготовке образовательного учреждения к новому учебному году.	до 2
	3. Активная работа по укреплению и развитию материальной базы образовательного учреждения.	до 2
	4. Систематическая работа по экономии электрической, тепловой энергии и коммунальных расходов, дающая по-	до 1

	ложительный результат.	
	5. Качественное и своевременное проведение мероприятий, связанных с началом и завершением отопительного сезона.	до 2
	6. Другие: - за качественную работу, не входящую в круг основных обязанностей и повышающую авторитет образовательного учреждения; - за сбор и перечисление денежных средств за питание сотрудников; - за работу на компьютере (оформление документации МБДОУ); - отсутствие замечаний по соблюдению инструкций по ППБ, ОТ и ОЖ и ЗД; - по итогам ревизий, проверок в рамках функциональных обязанностей.	до 6

К другим выплатам, осуществляемым из стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения, относится выплата материальной помощи.

Единовременная материальная помощь работникам учреждения может выплачиваться в следующих случаях:

- в связи со смертью близкого родственника (родители, муж, жена, дети) – до 5 000 рублей;
- в связи с несчастным случаем, произошедшим с работником или членами его семьи – до 3 000 рублей;
- в связи с необходимостью длительного лечения работника – до 3 000 рублей;
- в связи с утерей имущества в результате стихийного бедствия – до 3 000 рублей;
- в других, предусмотренных законодательством РФ случаях – до 2 000 рублей.

Материальная помощь выплачивается по личному заявлению работника.

1.2. Порядок распределения фонда стимулирования руководителя МБДОУ д/с № 149 «Скалочный»:

Наименование должности	Основание для стимулирующих выплат	Баллы	Максимальное кол-во баллов 100
ЗАВЕДУЮЩИЙ	1. Создание безопасных условий для охраны жизни и здоровья детей и работников образовательного учреждения (обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонтов).	0-20	20
	2. Выполнение и соблюдение санитарно - эпидемиологических норм и правил к устройству, содержанию и организации режима работы образовательного учреждения.	0-10	10
	3. Сохранение здоровья воспитанников дошкольного учреждения (снижение заболеваемости детей, организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей, осуществление необходимой коррекции недостатка в физическом и (или) психическом развитии детей, организация компенсирующей работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья, обеспечение качественного и сбалансированного питания.	0-10	10

ЗАВЕДУЮЩИЙ	4. Создание условий для осуществления образовательного процесса (материально-техническое, ресурсное обеспечение образовательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств, создание предметно-развивающей среды, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса).	0-5	5
	5. Обеспечение качества и результативности реализуемых образовательных программ, участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы.	0-10	10
	6. Участие в муниципальных и региональных смотрах конкурсах, конференциях, организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участие в работе методических объединение педагогов.	0-10	10
	7. Эффективность управленческой деятельности (обеспечение государственно -общественного характера управления в учреждениях, качественное ведение документации и делопроизводства, укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав, стабильность педагогического коллектива, отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтной ситуации).	0-10	10
	8. Наличие среди воспитанников победителей конкурсов, смотров, соревнований разных уровней и направлений.	0-5	0
	9. Развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно - экспериментальной работе, конкурсах, конференциях).	0-10	0
	10. Другие: - Организация работы по подготовке и проведению процедуры аттестации педагогических работников образовательного учреждения; - Эффективная организация инновационно - экспериментальной деятельности	10	10

ИТОГО: 85

1.2.1. Для установления стимулирующих выплат руководителя МБДОУ д/с № 149 в размере 0,5 – 1,5 процентов от фонда оплаты труда учреждения администрация учреждения готовит информацию о показателях (оценка оснований для стимулирующих выплат производится в баллах, см. п. 1.2 настоящего приложения) деятельности учреждения, представляет ее в орган государственного управления образовательным учреждением. При показателях **от 50 до 69 баллов руководителю устанавливается стимулирующая выплата в размере 0,5 %, от 70 до 84 баллов устанавливается стимулирующая выплата в размере 1 %, от 85 до 100 баллов – 1,5 %.**

1.2.2. Орган государственного управления МБДОУ д/с № 149 (управляющий совет, попечительский совет, совет учреждения, собрание трудового коллектива и иные органы) с обязательным учетом мнения начальника отдела управления образования Брянской городской администрации по району рассматривает информацию, представленную администрацией образовательного учреждения, и по критериям, обозначенным в п.1.2., устанавливает конкретный размер стимулирующей выплаты руководителю. Решение оформляется протоколом и утверждается приказом отдела управления образования Брянской городской администрации по району.

1.2.3. Выплаты руководителю из фонда стимулирования осуществляются ежемесячно.

1.3. Выплаты стимулирующего характера не производятся в случаях:

- невыполнения или некачественного выполнения установленного объема дополнительных работ;

- наложения дисциплинарного взыскания;

- в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Пронумеровано, прошито и скреплено печатью  
на 17 (седем) листах

ий МБДОУ д/с №149

20 г.



*Делева*