

Утверждено:
на общем собрании
трудового коллектива
протокол № 2
от "16" сентября 20 12 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения детского сада
общеразвивающего вида № 395
городского округа Самара

ЗАРЕГИСТРИРОВАН
в управлении трудовых отношений
департамента труда и занятости населения
Самарской области
дт 02 2012 г. Регистрационный № 1078
г.о. Самара, пр-т Кирова, 80 кв.5 тел. (846) 995-19-19
Подпись Миз Гончарова Т.В.

г.о. Самара

1. Общие положения

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад общеразвивающего вида № 395 городского округа Самара (далее - учреждение) в лице заведующего Ефимовой Натальи Григорьевны, действующего на основании Устава и работники учреждения в лице председателя выборного органа первичной профсоюзной организации Атановой Людмилы Николаевны.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.3. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с действующим законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном обслуживании работников учреждения, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

В настоящем договоре также воспроизводятся основные положения трудового законодательства, имеющие наибольшее значение для работников.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (статья 43 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работодатель признает выборный орган первичной профсоюзной организации учреждения в лице председателя выборного органа первичной профсоюзной организации полномочным представителем при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении учреждением, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем.

1.5. При заключении коллективного договора стороны руководствовались основными принципами социального партнерства:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- полномочность представителей сторон;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения условий коллективного договора;

- контроль за выполнением принятого коллективного договора;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора.

1.6. Стороны пришли к соглашению, что в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, требующих учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов, принимать локальные нормативные акты учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2. Политика социального партнерства

2.1. Стороны договорились содействовать формированию деловых конструктивных отношений в коллективе, установлению доброжелательной обстановки сотрудничества.

2.2. Во время действия настоящего коллективного договора, при условии выполнения его обязательств, стороны воздерживаются от проведения забастовок, локаутов, а также не применяют другие методы силового воздействия, наносящие ущерб экономическому положению учреждения.

2.3. Работодатель обязуется своевременно доводить до сведения выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения важную информацию, затрагивающую интересы работников.

2.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с заведующим учреждением.

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

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

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

При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие на весь срок проведения ликвидации.

3. Трудовой договор, обеспечение занятости

3.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора на срок, установленный трудовым договором в соответствии с трудовым законодательством.

3.2. Трудовой договор при его заключении должен содержать условия обязательные для включения в него в соответствии со статьей 57 Трудового Кодекса Российской Федерации. В трудовом договоре могут предусматриваться иные условия, не ухудшающие положения работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором.

3.3. Работодатель оставляет за собой право, в случае производственной необходимости, осуществлять приём на работу сотрудников, имеющих детей в возрасте до 7 лет и зачислять этих детей в дошкольное учреждение вне очереди, согласовав данное решение с руководителем Департамента образования Администрации г.о. Самара.

3.4. В случае противоречия условий коллективного договора и трудового договора в отношении работников, действуют те нормы, которые в наибольшей степени отвечают интересам работников.

3.5. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод работника на другую работу без его письменного согласия допускается лишь в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

3.6. Работодатель обязуется производить сокращение численности или штата по возможности за счет ликвидации вакансий.

3.7. Стороны договорились, что при сокращении численности или штата учреждения преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается лицам, указанным в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, а также:

работникам предпенсионного возраста (за два года до назначения пенсии);

лицам, проработавшим в учреждении более 10 лет;

многодетным матерям (отцам).

3.8. Лица, уволенные с работы по сокращению численности или штата, при прочих равных условиях, имеют преимущественное право на

занятие открывшейся вакансии в учреждении в течение одного года после увольнения.

3.9. Работодатель обязуется при необходимости проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям, в учебных центрах или в образовательных учреждениях.

3.10. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (1 день в неделю) с сохранением среднего заработка для поиска нового места работы.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Рабочее время и время отдыха работников учреждения регулируется в строгом соответствии с требованиями трудового законодательства, настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми заведующим учреждением по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения (Приложение № 1), графиками работы.

4.2. При регулировании рабочего времени стороны исходят из того, что нормальная продолжительность рабочего времени не может быть более 40 часов в неделю.

Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

для работников, являющихся инвалидами I и II группы, - не более 35 часов в неделю;

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

Работа педагогических и медицинских работников по совместительству регулируется Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

Для работников учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота и воскресенье.

Для сторожей (вахтеров) введен суммированный учет рабочего времени с учетным периодом один календарный месяц.

4.3. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочей смены сокращается на один час, включая и работников, работающих по сокращенному рабочему времени.

4.4. Сверхурочные работы могут производиться по инициативе работодателя с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

4.5. Стороны признают работу в ночное время неблагоприятной для человека и подлежащей компенсации в повышенном размере в соответствии с Положением об оплате труда (приложение № 2 к настоящему коллективному договору). Ночной признаётся работа с 22 часов до 6 часов.

4.6. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни запрещена кроме случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

4.7. Время перерыва на обед не входит в рабочее время.

Если невозможно по условиям работы установить перерыв, то работнику предоставляется возможность приема пищи с установлением места приема пищи. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи установлены Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

4.8. Работникам устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, лицам до 18 лет – 31 календарный день (статья 267 ТК РФ).

Инвалидам ежегодный отпуск предоставляется не менее 30 календарных дней (статья 23 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в РФ»).

Педагогическим работникам устанавливается удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня.

Медицинским работникам и поварам устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск за вредные условия труда (приложение № 6 к коллективному договору).

Работникам, работающим в режиме ненормированного рабочего дня, предоставляются дополнительные отпуска в соответствии с приложением № 10 к настоящему коллективному договору.

4.9. Отпуск за первый год работы предоставляется по истечении шести месяцев непрерывной работы в учреждении.

Очередность предоставления отпусков устанавливается графиком отпусков, утвержденным заведующим учреждением по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до начала календарного года. График отпусков доводится до сведения работников.

О времени начала отпуска работники должны быть извещены под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

4.10. По письменному заявлению работника работодатель обязан перенести отпуск на другой срок, согласованный с работником, если работнику не была своевременно произведена оплата отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

4.11. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней.

4.12. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работникам по их письменным заявлениям может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется соглашением между работниками и работодателем. Категория лиц, которым работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании их письменного заявления, определена частью второй статьи 128 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.13. Стороны пришли к соглашению - предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 3 календарных дня в следующих случаях:

- смерти близких родственников (супруга, родителей, детей);
- вступления в брак работника.

4.14. Женщинам с ранних сроков беременности (10 недель) предоставлять дополнительные отпуска без сохранения заработной платы по медицинским справкам и их личному заявлению.

4.15. Работникам, имеющим путевку на санаторно-курортное лечение, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется вне графика по их заявлениям.

5. Оплата труда, доплаты, надбавки и компенсационные выплаты

5.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей системой оплаты труда в учреждении. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором,

не могут быть ухудшены по сравнению с установленными Трудовым кодексом Российской Федерации, законами, иными нормативными правовыми актами, настоящим коллективным договором.

5.2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

5.3. Работникам учреждения производятся компенсационные выплаты, установленные законодательством.

5.3.1. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда производятся доплаты в соответствии с приложением № 7 к коллективному договору.

5.3.2. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение дополнительной работы, в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, установленной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливается работодателем с письменного согласия работника.

Конкретный размер доплат каждому работнику определяется соглашением сторон трудового договора.

5.3.3. Работа в сверхурочное время оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.3.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни компенсируется в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.4. Работодатель устанавливает работникам стимулирующие надбавки в соответствии с Положением об оплате труда (приложение № 2 к настоящему коллективному договору).

5.5. Заработная плата выплачивается не реже чем два раза в месяц: аванс выплачивается 24 числа текущего месяца, окончательный расчет 9 числа месяца, следующего за расчетным.

За время отпуска заработная плата выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

5.6. Заработная плата выплачивается работникам по зарплатным пластиковым картам через отделения Газбанка.

5.7. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/300 ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от

невыплаченных сумм за каждый день просрочки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

5.8. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работники имеют право приостановить работу, предупредив работодателя в письменной форме, на весь период до выплаты заработной платы.

5.9. Производить ежемесячные компенсационные выплаты в размере 50 рублей матерям или другим родственникам, фактически осуществляющим уход за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, состоящим в трудовых отношениях на условиях найма с учреждением (Постановление Правительства Российской Федерации от 3 ноября 1994 года № 1206).

5.10. В случаях, установленных Положением об оплате труда работникам может выплачиваться материальная помощь.

6. Условия и охрана труда

6.1. Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности учреждения. Ответственность за состояние условий и охраны труда в учреждении берет на себя работодатель.

6.2. Работодатель берет на себя обязательство систематически информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха и других. Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе.

6.3. В случае нарушения норм охраны труда работодатель возмещает работникам учреждения причиненный им имущественный, связанный с причинением вреда здоровью и моральный вред, определяемый в судебном порядке.

6.4. Работодатель обеспечивает обязательное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

6.5. Работодатель оплачивает за свой счет прохождение обязательных при приеме на работу и периодических медицинских осмотров работников.

На время прохождения медицинского осмотра за работником сохраняется средний заработок.

6.6. Работодатель и работники выполняют требования по охране труда в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.7. Избрать уполномоченных (доверенных) лиц, а также комитет (комиссию) по охране труда в соответствии с Положениями (Приложения № 4 и № 5 к коллективному договору).

6.8. Проводить проверку знаний требований охраны труда и обучение по охране труда руководителей и специалистов учреждения, работников и уполномоченных (доверенных) лиц, членов комиссии (комитета) по охране труда.

6.9. Работодатель обеспечивает работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с нормами их выдачи.

Работодатель обязан обеспечить применение средств индивидуальной защиты работников.

Работники обязаны правильно применять средства индивидуальной защиты (статья 214 Трудового кодекса Российской Федерации).

7. Социальные гарантии работникам

7.1. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд, Фонд занятости и на обязательное медицинское страхование в размере, определенном законодательством.

8. Гарантированность положения профессионального союза

8.1. Работодатель представляет выборному органу первичной профсоюзной организации бесплатно на территории учреждения необходимые помещения со всем оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого выборного органа первичной профсоюзной организации, а также для проведения собраний (конференций) работников, а также профсоюзных собраний (конференций).

8.2. Работники, входящие в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переводу на другую работу или увольнению по инициативе работодателя без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации, членом которого они являются, а руководители указанных органов - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.3. Работники, входящие в состав выборного органа первичной профсоюзной организации, не освобожденные от основной работы,

освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на время выполнения краткосрочной профсоюзной учебы, а также для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, участия в работе их выборных органов в общей сложности не более 10 часов в год.

8.4. Членам выборного органа первичной профсоюзной организации, не освобожденным от производственной работы, предоставляется свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения текущих общественных обязанностей:

- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации 10 часов в месяц;

- членам выборного органа первичной профсоюзной организации, включая уполномоченного по охране труда, членов комиссии (уполномоченного) по социальному страхованию - 6 часов в месяц.

8.5. Работодатель на основании личных заявлений работников - членов первичной профсоюзной организации обеспечивает отчисление членских профсоюзных взносов из заработной платы и их перечисление профсоюзу через бухгалтерию учреждения. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

8.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации может беспрепятственно проводить работу по выявлению социально-экономических интересов работников, проводить анкетирование, собирать за пределами рабочего времени совещания, встречи, собрания различных групп работников. Работодатель обязуется способствовать проведению этой работы, по просьбе выборного органа первичной профсоюзной организации принимать участие в работе собраний.

8.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации имеет право на бесплатную, достоверную и полную информацию по любому вопросу, связанному с использованием труда и социальным положением работников. Работодатель обязуется предоставлять такую информацию профсоюзному комитету в согласованные сторонами сроки. По просьбе выборного органа первичной профсоюзной организации информация должна предоставляться в письменном виде.

8.8. В случае необходимости выборный орган первичной профсоюзной организации вправе запросить у работодателя объяснение о причинах принятия им того или иного решения в сфере действия коллективного договора. Срок предоставления ответа на запрос согласовывается сторонами.

8.9. Выборный орган первичной профсоюзной организации пользуется правом представительства интересов работников при разрешении трудовых споров. С этой целью работники могут беспрепятственно приглашать для консультаций по этим вопросам и

защиты своих интересов представителей выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.10. Представитель выборного органа первичной профсоюзной организации обязательно включается в состав комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве, а также в состав аттестационной комиссии при проведении аттестации работников учреждения.

8.11. Работодатель решает вопросы расходования средств социального страхования на оздоровление работников учреждения совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации.

8.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации имеют право на получение следующих дополнительных льгот:

- Бесплатную юридическую помощь и консультации, защиту в суде;
- Защиту при всех нарушениях трудового законодательства, вопросы трудового договора (контракта)- приём на работу, перевод на другую работу, режим рабочего времени и отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льготы и преимущества, предусмотренные законодательством и коллективным договором, применение администрацией мер дисциплинарных взысканий.
- Санаторно-курортное лечение и отдых в здравницах, принадлежащих профсоюзам;
- Помощь и поддержку в улучшении жилищных условий, выделении кредитов и субсидий на эти цели;
- Возможность получить материальную помощь через профком, профсоюзную кассу взаимопомощи.
- Помощь в оформлении всех дел во ВТЭК при несчастных случаях или профзаболеваниях.

9. Гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением

9.1. Гарантии и компенсации предоставляются работникам, обучающимся в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию.

9.2. Гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством, предоставляются работникам учреждения, совмещающим работу с обучением, если работник получает профессиональное образование соответствующего уровня впервые.

Гарантии и компенсации, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации предоставляются работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или

соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

9.3. Работнику учреждения, обучающемуся в нескольких образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются в связи с обучением в одном из них по выбору (работника).

10. Срок действия коллективного договора. Ответственность за нарушение положений коллективного договора.

10.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания его сторонами.

10.2. Ни одна из сторон, заключивших настоящий коллективный договор, не может в течение срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. До истечения срока действия коллективный договор может быть изменен и дополнен в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения.

10.3. Контроль исполнения настоящего коллективного договора осуществляет трудовой коллектив в лице выборного органа первичной профсоюзной организации и работодатель в лице заведующего учреждением или лицом им уполномоченным, а также соответствующие органы по труду.

10.4. Все споры, возникающие в связи с исполнением настоящего коллективного договора, разрешаются в установленном законом порядке.

10.5. Лица, виновные в нарушении обязательств настоящего коллективного договора, несут ответственность в порядке, установленном действующим законодательством.

10.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после подписания его сторонами.

10.7. Работодатель обязуется знакомить с коллективным договором всех, вновь поступающих на работу в учреждение граждан при заключении с ними трудового договора.

10.8. Стороны один раз в год отчитываются перед трудовым коллективом о ходе выполнения коллективного договора.

Приложения к коллективному договору, являющиеся его неотъемлемой частью:

1. Правила внутреннего трудового распорядка. ✓
2. Положение об оплате труда работников. ✓
3. Соглашение по охране труда. ✓
4. Положение об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда.

5. Положение о комитете (комиссии) по охране труда.
6. Список должностей, работа в которых дает право на дополнительный отпуск за вредные условия труда.
7. Список должностей, работа в которых дает право на доплату за вредные условия труда.
8. Положение о персональных данных.
9. Положение о служебных командировках.
10. Дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день.

Заведующий МДОУ д/с № 395: _____ /Ефимова Н.Г./
Председатель профсоюзного комитета: _____ /Атанова Л.Н./



16.01.12г.

Ефимова

16.01.12г.

Атанова

В данном документе прописано и пропущено

Всего прописано/пропущено

Заседующий МБДОУ детский сад № 395 з.о. Самара

Список

И.И. Ефимова



Изменения
коллективного договора
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
детского сада общеразвивающего вида №395
городского округа Самара

ЗАРЕГИСТРИРОВАН
в департаменте трудовых отношений
министерства труда, занятости и миграционной
политики Самарской области

05. 03 2013. Регистрационный № 1078/1
г.о. Самара, пр-т Кирова, 80, кв.5 тел. (846) 995-19-19

Подпись: *Ильина Елизавета П. В.*

- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ;
- доплата за исполнение обязанностей отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за работу в ночное время;
- доплата за выполнение работ различной квалификации.

Пункт 1.5 изложить в следующей редакции:

1.5. К выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии;

выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости;

выплаты воспитателям, помощникам воспитателя, медицинским работникам за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения;

выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников;

ежемесячная надбавка за выслугу лет.

Пункт 1.7 изложить в следующей редакции:

1.7. Размеры и сроки увеличения должностных окладов (окладов) работников учреждения устанавливаются Администрацией городского округа Самара.

Пункт 1.8 изложить в следующей редакции:

1.8. Оплата труда руководителя дошкольного образовательного учреждения производится в порядке, установленном настоящим Положением.

Выплаты стимулирующего характера могут быть как ежемесячными, так и однократными. Размеры ежемесячной надбавки определяются Положением о выплатах стимулирующего характера и оказании материальной

5
помощи руководителям муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Департаменту образования Администрации городского округа Самара, и муниципальных учреждений в сфере образования, подведомственных Администрации городского округа Самара.

По решению Главы городского округа Самара или уполномоченного лица руководителям дошкольных образовательных учреждений могут быть установлены единовременные надбавки (за высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, по итогам работы и др.)

Пункт 2.1 изложить в следующей редакции:

2.1. Формирование фонда оплаты труда работников учреждения осуществляется в соответствии с нормативами финансового обеспечения образовательной деятельности в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств бюджета городского округа Самара (далее - норматив финансового обеспечения) по формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{NDH}$$

где ФОТ – фонд оплаты труда работников учреждения;

N – норматив финансового обеспечения

D – соотношение фонда оплаты труда работников учреждения и норматива финансового обеспечения (85 – 97 процентов от норматива);

H – количество воспитанников в учреждении.

2.2. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части.

Пункт 2.3 изложить в следующей редакции:

2.3. Базовая часть фонда оплаты труда работников учреждения определяется по формуле:

$$\text{БЧф} = \text{ФОТ} 70\%$$

где БЧф – базовая часть фонда оплаты труда работников учреждения;

ФОТ – фонд оплаты труда работников учреждения, не более 78,2% - ~~для~~ базовой части в фонде оплаты труда работников Учреждения.

2.4. В базовую часть фонда оплаты труда работников учреждения ~~включается~~ оплата труда работников исходя из должностного оклада (~~оклада~~) и компенсационных (обязательных) выплат.

Пункт 2.5 изложить в следующей редакции:

2.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников учреждения ~~определяется~~ по формуле

$$\text{СЧф} = \text{ФРТ} 30\%$$

где СЧф – стимулирующая часть фонда оплаты труда работников учреждения;

ФОТ – фонд оплаты труда работников учреждения, не менее 30% - доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников учреждения. Доля стимулирующей части определяется дошкольным образовательным учреждением самостоятельно.

Пункт 4.1.1. дополнить следующим содержанием:

4.1.1. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат работникам определяются локальными актами образовательного учреждения и коллективными договорами.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения распределяется следующим образом:

- на ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда труда;

- на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

- на выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

- на выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда.

Установление условий получения выплат стимулирующего характера, не связанных с результативностью труда, не допускается.

Пункт 4.1.2. изложить в следующей редакции:

4.1.2. Работникам устанавливаются премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) с учетом следующих критериев:

Наименование должности, профессии, структурного подразделения	Показатели премирования	Количество баллов
Внедрение в процесс воспитания инновационных технологий	1. Внедрение инновационных форм деятельности во взаимодействии с детьми (проектирование и т.д.).	5

<p>педагогов и другие педагогические работники)</p> <p>Не менее 24% от стимулирующей части оплаты труда</p>	2. Использование ИКТ во взаимодействии с детьми (презентации, видео и т.д.), ведение страницы на сайте ДОУ, размещение статей в интернете.	5
	3. Организация кружковой работы	3
	4. Инновационные формы работы с родителями, участие родителей в экспериментальной деятельности.	5
	5. Участие педагогов в районных, муниципальных, областных и Российских проектах. Распространение педагогического опыта в профессиональном сообществе.	5
	6. Создание и постоянное обновление развивающей среды в соответствии с ФГТ.	5
	7. Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях районного, муниципального, областного и Российского уровня.	5
	8. Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций.	3
	9. Участие в открытых мероприятиях в ДОУ (педсоветы, коллективные просмотры). Участие в подготовке и проведении детских праздников (в роли ведущего, актера).	5
	10. Культура поведения в коллективе (выполнение трудового распорядка, корректное отношение с коллегами, соблюдение имиджа педагога, соблюдение субординации).	3
	11. Участие в благоустройстве территории ДОУ.	3
	<p>Сложность контингента воспитатели, педагогические работники, помощники воспитателей)</p> <p>Не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда</p>	1. Дети с ОВЗ, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации
2. Работа с детьми разного возраста (в летний период).		5
<p>За выслугу лет не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда</p>	За выслугу лет.	не менее 13%

Обеспечение высокой посещаемости (воспитатели, мед.работники, помощники воспитателей)	Высокая посещаемость.	Не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда
Заместитель заведующего по административно-хозяйственной части	1. Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного износа по сравнению с соответствующим периодом прошлого года.	5
	2. Обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря, его восстановление и пополнение, а также соблюдение чистоты в помещениях и прилегающей территории.	5
	3. Своевременное обеспечение работников канцелярскими принадлежностями, предметами хозяйственного обихода.	3
Главный бухгалтер, бухгалтер	1. Отсутствие кредиторской задолженности и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода.	5
	2. Отсутствие замечаний на несвоевременное начисление заработной платы	3
	3. Отсутствие замечаний на правильность ведения договорной и отчетной документации.	5
Старшая медицинская сестра, медицинская сестра	1. Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников.	5
	2. Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий.	3
	3. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к качеству организации питания детей, в том числе к соблюдению норм физиологического питания.	5
	4. Отсутствие замечаний на несвоевременное и некачественное оформление установленной документации.	3
	5. Организация и проведение санитарно-просветительской работы с родителями воспитанников и работниками учреждения.	5
	6. Отсутствие жалоб на недостаточный контроль за санитарно-эпидемиологическим режимом в группах.	5

Делопроизводитель	1. Высокое качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности руководителя учреждения.	5
	2. Выполнение срочных и неотложных работ в нерабочее время.	5
	3. Ведение типового сайта учреждения.	3
	4. Качественное оформление документации.	3
	5. Отсутствие больничных листов.	5
Кастелянша	1. Отсутствие замечаний на оформление документации на списание материальных ценностей.	5
	2. Отсутствие замечаний на некачественный ремонт белья и пошив костюмов.	3
	3. Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений.	3
	4. Отсутствие недостатков и излишков товарно-материальных ценностей.	5
Кладовщик	1. Отсутствие замечаний по проверке качества принимаемой продукции.	3
	2. Своевременность и правильность заказа продуктов	3
	3. Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений.	5
	4. Отсутствие замечаний на условия хранения продуктов и товарно-материальных ценностей в соответствии с требуемыми нормами.	5
Заведующий производством (шеф-повар); повар	1. Отсутствие замечаний на качество приготовления пищи, в том числе к соблюдению норм физиологического питания.	5
	2. Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологического режима	3
	3. Отсутствие нарушений правил и инструкций по охране труда и пожарной безопасности.	3
	4. Отсутствие замечаний на сохранность товарно-материальных ценностей.	5
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (ремонт служебных помещений); дворник	1. Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика ежедневной уборки помещений (территорий).	3
	2. Отсутствие претензий и замечаний по качеству уборки помещений (территорий) со стороны персонала.	3
	3. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности.	3

Сторож (вахтер)	1. Обеспечение сохранности имущества Учреждения.	3
	2. Отсутствие нарушений правил и инструкций по охране труда и пожарной безопасности.	3
Подсобный рабочий	1. Отсутствие замечаний на выполнение погрузо-разгрузочных работ.	3
	2. Отсутствие замечаний на несоблюдение санитарно-эпидемиологического режима.	3
	3. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности.	3
Машинист по стирке и ремонту спецодежды	1. Своевременная и качественная стирка белья.	3
	2. Отсутствие замечаний на сохранность товарно-материальных ценностей.	3
	3. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности.	3
Младший воспитатель	1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, сотрудников.	3
	2. Взаимовыручка.	3
	3. Отсутствие замечаний на соблюдение санитарно-эпидемиологического режима.	3
	4. Исполнение работы не входящей в должностные обязанности работника (изготовление атрибутов, оказание помощи в одевании детей других групп на прогулку).	3
	5. Соблюдение правил противопожарной безопасности, техники безопасности, охраны труда, охраны жизни и здоровья воспитанников.	3

Дополнить пункт 4.2.1 подпунктами 4.2.1.1., 4.2.1.2., 4.2.1.3., 4.2.1.4. следующего содержания:

4.2.1.1. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей “Педагогические работники”, “Врачи и провизоры”, “Средний медицинский и фармацевтический персонал”, а также “Учебно-вспомогательный персонал” второго уровня в следующих размерах:

при выслуге лет от 3 до 10 лет – 10% должностного оклада;

при выслуге лет от 10 до 15 лет – 15 % должностного оклада;

4.2.1.2. Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. Для подтверждения стажа работы могут быть представлены и другие документы.

В данном документе прошито и пронумеровано

страниц 10 листов

Заведующий МБДОУ детский сад № 395 г.о. Самара

С.И. Ефимова



Дополнения и изменения
коллективного договора
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
детского сада общеразвивающего вида №395
городского округа Самара

ЗАРЕГИСТРИРОВАН
в департаменте трудовых отношений
министерства труда, занятости и миграционной
политики Самарской области

17 02 2014 г. Регистрационный № 1078/2
г.о. Самара, пр-т Кирова, 80, кв.5 тел. (846) 995-19-19

Подпись Ильи Некраева ?

Стороны коллективного договора: работодатель в лице заведующего МБДОУ детским садом общеразвивающего вида №395 Ефимовой Натальи Григорьевны и работники учреждения в лице председателя первичной профсоюзной организации Атановой Людмилы Николаевны пришли к соглашению:

Изменить Приложение №2 коллективного договора, изложив его в следующей редакции:

Приложение №2
к коллективному договору

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида № 395 городского округа Самара

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет систему оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида № 395 городского округа Самара (далее – учреждение, МБДОУ).

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, со статьей 85 Бюджетного кодекса Российской Федерации, с постановлением Правительства Самарской области от 04.06.2013 года №239 “Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области”, в целях привлечения молодежи для работы в образовательные учреждения, повышения уровня жизни молодых педагогов; с постановлением Администрации городского округа Самара от 27 декабря 2014 года №104 “О внесении изменений в постановление Главы городского округа Самара от 27.01.2009 №39 “Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа Самара”.

Пункт 2.3 изложить в следующей редакции:

2.3 Базовая часть фонда оплаты труда работников учреждения, на основании постановления правительства Самарской области от 16.12.2013 №762, определяется по формуле:

$$\text{БЧф} = \text{ФОТ} 69,6\%$$

где БЧф – базовая часть фонда оплаты труда работников учреждения;
ФОТ – фонд оплаты труда работников учреждения, не более 69,6% - для базовой части в фонде оплаты труда работников Учреждения.

Пункт 2.5 изложить в следующей редакции:

2.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников учреждения на основании постановления Администрации городского округа Самара от 27 декабря №1804, определяется по формуле:

$$\text{СЧф} = \text{ФРТ} 30,4\%$$

где СЧф – стимулирующая часть фонда оплаты труда работников учреждения;

ФРТ – фонд оплаты труда работников учреждения, не менее 30,4% - для стимулирующей части в фонде оплаты труда работников учреждения. Для стимулирующей части определяется дошкольным образовательным учреждением самостоятельно

Пункт 5.7. дополнить изложить в следующей редакции:

Установить, ежемесячную денежную выплаты в размере 5000 (пяти тысяч) рублей (далее – денежная выплата) молодым, в возрасте не старше 30 лет, педагогическим работникам, работающим в государственных образовательных учреждениях, находящихся в ведении министерства образования и науки Самарской области, и муниципальных общеобразовательных учреждениях.

Денежная выплата производится молодому, в возрасте не старше 30 лет, педагогическому работнику, впервые принятому на работу по трудовому договору по педагогической специальности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, утвержденной приказом Министерства образования и социального развития Российской Федерации от 11.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (далее – педагогическая специальность), в государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное учреждение, являющееся основным местом его работы, в год окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей

...указанному предмету (далее – педагогический работник).
...денжная выплата производится педагогическому работнику при
...выполнения педагогическим работником нормы рабочего времени
...часов педагогической работы за ставку заработной платы),
...определенной уполномоченным Правительством Российской Федерации
федеральным органом исполнительной власти.

Денежная выплата производится педагогическому работнику в порядке и
сроки, установленные для выплаты заработной платы.

4. Денежная выплата производится педагогическому работнику в течение
трех лет со дня его принятия впервые на работу в государственное
образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное
учреждение.

Педагогическому работнику, соответствующему установленным в пункте 2
требованиям и принятому на работу в государственное образовательное
учреждение или муниципальное общеобразовательное учреждение до
вступления в силу постановления от 04.06.2013 года №239 “Об установле-
нии отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении из-
менений в отдельные постановления Правительства Самарской области”
денежная выплата производится со дня вступления в силу настоящего по-
становления до истечения трех лет со дня его принятия впервые на работу
в государственное образовательное учреждение или муниципальное обще-
образовательное учреждение.

В случае перехода педагогического работника, соответствующего
установленным в пункте 2 требованиям, на работу по трудовому договору
по педагогической специальности в другое государственное
образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное
учреждение осуществление денежной выплаты ему сохраняется.

5. При исчислении срока, указанного в абзаце первом пункта 2, абзацах
первом и втором пункта 4 настоящего постановления, не учитывается
время нахождения педагогического работника в отпуске по уходу за
ребенком до достижения им возраста трех лет, время прохождения
педагогическим работником военной службы по призыву.

Изменения вступают в силу с 01.01.2014г.

Заведующий МБДОУ
детским садом №395 г.о. Самара
Н.Г.Ефимова



13 февраля 2014г.

Председатель выборного органа
первичной профсоюзной организации
Атанова Л.Н.Атанова

13 февраля 2014г.

В данном документе пронумеровано и прошнуровано
4 (четыре) листа
Заведующий МБДОУ детского сада № 395 г.о. Самара

Е.Г. Ефимова

Н.Г. Ефимова

