

Председатель первичной профсоюзной  
организации МБДОУ «Детский сад № 71»

Заморехина Ю.С. *Заморехина Ю.С.*

«29» мая 2018г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующая МБДОУ «Детский сад № 71»

Семеновых Н.Г. *Семеновых Н.Г.*

«29» мая 2018 г.



**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 1  
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО  
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ «ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА-  
ДЕТСКИЙ САД №71»**

**Заключенному на период с 01.02.2018 по 01.02.2021г.**

**ПРИНЯТОМ НА ОБЩЕМ СОБРАНИИ**

**ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА**

**МБДОУ «Детский сад №71» г.Чита**

**Протокол №4 от 29.05.2018**



г.Чита 2018

Дополнительное соглашение №1 к коллективному договору МБДОУ  
«Детский сад 71» г.Чита

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №71» г.Читы, Забайкальского края, именуемое далее «Работодатель», в лице заведующей Семеновых Натальи Геннадьевны и работники образовательной организации, именуемые далее «Работники», в лице председателя первичной профсоюзной организации Заморехиной Юлии Станиславовны в целях соответствия коллективного договора трудовому законодательству и иным нормативным правовым актам на основании Трудового Кодекса Российской Федерации заключили настоящее дополнительное соглашение к коллективному договору о нижеследующем:

1. Пункты 1.1.3, 1.2.2, 1.2.10. раздела I «Общее положение» коллективного договора изложить в новой редакции: **1.1.3.**Сторонами социального партнерства являются работники и работодатель в лице уполномоченных в установленном порядке представителей в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – профком) Заморехиной Юлии Станиславовны; работодатель в лице его представителя – заведующей МБДОУ «Детский сад №71» Семеновых Натальи Геннадьевны. **1.2.2.** Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации. **1.2.10.** Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения при выполнении вышеуказанного условия».

В отношении работников, не являющихся членами Профсоюза и не подавших соответствующего письменного заявления в профсоюзный комитет и работодателю, коллективный договор распространяется в объеме, гарантированном трудовым законодательством.

Пункт 1.2.5. раздела I «Общие положения» коллективного договора изложить в новой редакции: «коллективный договор вступает в силу с 01 февраля 2018 года и действует до 01 февраля 2012 года»;

Пункт 1.2.7. и пункт 1.2..8 раздела I «Общие положения» коллективного договора изложить в новой редакции: «**1.2.7.**Трудовой договор является соглашением между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя,

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работники образовательного учреждения.

**1.2.8.** Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного статьей 372 настоящего кодекса порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения.

Пункт 1.2.1 раздела I «Общие положения» коллективного договора изложить в новой редакции: **«1.2. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются: 1.2. 1. Работодатель:** Направить, подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в течение семи дней со дня подписания в орган по труду для уведомительной регистрации. Довести текст коллективного договора до всех работников не позднее одного месяца после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников под роспись».

Пункт 1.3. раздела I «Общие положения» коллективного договора изложить в новой редакции: **«1.3.** Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду. Стороны ежегодно (раз в год) отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива».

Пункт 2.1.2. раздела II **«УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИЕЙ. ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА»** коллективного договора изложить в новой редакции: **«2.1.2.** Способствуют развитию творчества, повышению профессионализма педагогических работников, обеспечивают организационное и финансовое сопровождение творческих конкурсов. Источники финансирования: добровольные пожертвования, спонсорская помощь или самостоятельные вложения педагогов с их согласия».

Пункт 3.1.3 абзац четвертый раздела III **«ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА»** коллективного договора изложить в новой редакции: «Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия: Место работы; дата начала работы; наименование должности, специальности, профессии; права и обязанности работника; права и обязанности работодателя; характеристики условий

труда, компенсации и льготы работникам за работу в вредных и опасных условиях; режим труда и отдыха; условия оплаты труда. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами, в частности: об уточнении места работы, об испытании, о неразглашении охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения, о видах и об условиях дополнительного страхования работника, об улучшении социально-бытовых условий, о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении.»

Пункт 3.1.9 абзац второй раздела III **«ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА»** коллективного договора изложить в новой редакции: «По инициативе работодателя допускается изменение определенных сторонами условий трудового договора только в связи с изменением числа классов-комплектов, групп или количества учащихся (воспитанников), количества часов работы по учебному плану, сменности работы учреждения, образовательных программ и др.»

Пункт 3.5. раздела III **«ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА»** коллективного договора изложить в новой редакции: «**3.5.** Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.»

**Пункт 3.5.1.** раздела III **«ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА»** коллективного договора изложить в новой редакции: «**3.5.1.** Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного организацией, осуществляющей образовательную деятельность, объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год)».

Пункт 3.5.2. абзацы 2, 6; пункт 3.5.3.; абзац 2 пункта 3.6. раздела III **«ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА»** коллективного договора изложить в новой редакции: «**3.5.2.** Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы других педагогических работников установлена: 20 часов в неделю — учителям-дефектологам и

учителям-логопедам (логопедам); 24 часа в неделю — музыкальным руководителям;

30 часов в неделю — инструкторам по физической культуре. 18 часов в неделю — педагогам дополнительного образования. 36 часов в неделю — воспитателям дошкольных образовательных учреждений, дошкольных групп общеобразовательных учреждений и образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста.

**3.5.3.** Педагогическим и учебно-воспитательным работникам, не предусмотренным в пунктах 3.5.1. и 3.5.2 настоящего Положения, выплачиваются должностные оклады при следующей продолжительности рабочего времени: 36 часов в неделю — старшим воспитателям дошкольных образовательных учреждений и образовательных учреждений дополнительного образования детей; методистам (старшим методистам) образовательных учреждений. Должностные оклады других работников, не перечисленных в пунктах 3.5.1-3.5.3. в том числе руководителей образовательных учреждений, их заместителей и руководителей структурных подразделений, выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе.

**3.6. абзац 2.** Привлечение работников образовательных учреждений к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом».

Пункт 3.6.1. раздела III «ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА» коллективного договора изложить в новой редакции: « **3.6.1.** ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами».

Пункт 3.6.3. раздела III «ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА» коллективного договора изложить в новой редакции: «**3.6.3.** Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или по частям на другой год, а также отзыв из отпуска допускаются только с согласия работника. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Не допускается отзыв

из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».

Пункт 3.8. раздела III «ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА» коллективного договора изложить в новой редакции: «см.приложение 2».

Пункт 3.11. раздела III «ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА» коллективного договора изложить в новой редакции: «По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней, при переезде на новое место жительства – 1 день, матерям, имеющим детей – первоклассников – 1 день (первое сентября), работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней, работающим инвалидам – до 60 календарных дней».

Раздела IV «ОПЛАТА ТРУДА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.» коллективного договора изложить в новой редакции: **4.1.Основные условия оплаты труда**

4.1.1.Заработная плата работников учреждений за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включает:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;
- выплаты компенсационного характера,
- стимулирующие выплаты.

4.1.2.Условия оплаты труда работников учреждения, в том числе установленные им оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, надбавки, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками учреждения.

4.1.3.Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также критериями отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

4.1.4.Наименования должностей (профессий) работников и их квалификация устанавливаются в соответствии со штатным расписанием, утвержденным руководителем учреждения по согласованию с комитетом образования администрации городского округа «Город Чита», и должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и

служащих и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

Лица, принимаемые на работу на общеотраслевые должности руководителей, специалистов и других служащих, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Учреждения (далее - Комиссия), в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Лица, принимаемые на работу на должности работников образования, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации Комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Указанная Комиссия создается в учреждении в целях коллегиального рассмотрения возможности приема на работу лиц, квалификация которых не соответствует квалификационным требованиям, и вынесения соответствующих рекомендаций для работодателя.

4.1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

4.1.6. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

4.1.7. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

4.1.8. Штатное расписание учреждения формируется в пределах фонда оплаты труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов (включая учителей, преподавателей), служащих, профессии рабочих учреждения.

4.1.9. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются работникам руководителем учреждения на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

4.1.10. Фонд оплаты труда работников учреждений, финансируемых из бюджета Забайкальского края (субвенция) и бюджета городского округа «Город Чита», формируется на календарный год в пределах ассигнований бюджета Забайкальского края (субвенция) и бюджета городского округа «Город Чита» соответственно, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждений в соответствии с действующим законодательством.

4.1.11. Часть средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований бюджета Забайкальского края (субвенция) и бюджета городского округа «Город Чита», направляется учреждениями на стимулирующие выплаты, в частности на обеспечение системы премирования.

4.1.12. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда учреждений может быть изменен (уменьшен или увеличен) при условии изменения объема предоставляемых ими муниципальных услуг.

4.1.13. В оклады (должностные оклады) педагогических работников (в том числе руководящих работников, деятельность которых связана с образовательным процессом) включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей.

Данная денежная компенсация образует новый оклад.

4.1.14. Должностные оклады профессий рабочих и работников, осуществляющих профессиональную деятельность, по общеотраслевым должностям специалистов и служащих, входящим в соответствующие профессиональные квалификационные группы учреждения, устанавливаются в соответствии с присвоенными квалификационными разрядами и настоящим Положением в размерах, не ниже утвержденных Правительством Забайкальского края базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы.

4.1.15. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный работнику за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической (преподавательской) работы в неделю (в год, в месяц) за ставку заработной платы), предусматривается в трудовом договоре с работником (или в дополнительном соглашении к трудовому договору).

4.1.16. Годовой фонд рабочего времени определен Производственным календарем, продолжительность рабочего времени для педагогических работников – приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4.1.17. заработная плата выплачивается работникам два раз в текущий месяц:

За первую половину месяца – 30 числа текущего месяца; срок выплаты заработной платы  
За вторую половину месяца – 15 числа месяца, следующего за расчетным.

#### **4.2. Выплаты компенсационного характера**

4.2.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с федеральным законодательством, законами Забайкальского края и постановлениями Правительства Забайкальского края, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления городского округа «Город Чита».

4.2.2. В учреждениях устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4.2.3. Доплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации за фактически отработанное время в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии с приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР».



4.2.4. Решение об установлении размера доплаты работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда принимается работодателем по результатам специальной оценки условий труда, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (представительного органа работников).

Порядок и особенности проведения специальной оценки условий труда предусмотрены Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

4.2.5. К выплатам за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся районный коэффициент и процентная надбавка.

Размеры и порядок начисления районного коэффициента и процентной надбавки определяются в соответствии с Законом Забайкальского края от 14 октября 2008 года № 39-33К «О районном коэффициенте и процентной надбавке к заработной плате работников бюджетных организаций».

4.2.6. К условиям, отклоняющимся от нормальных, относятся:

- совмещение профессий (должностей);
- сверхурочная работа;
- работа в ночное время;
- выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (работа в выходные и праздничные дни).

4.2.7. Условия труда при совмещении профессий (должностей) регламентированы статьей 60.2. Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемых работ, при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и сроки, на которые доплата устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.2.8. Порядок оплаты труда за сверхурочную работу определен статье 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.2.9. К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, могут относиться выплаты за дополнительные трудозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: за работу в выходные и нерабочие дни и другие виды работ, не входящих в должностные обязанности работников.

Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной

или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.2.10. Выплаты компенсационного характера, за исключением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, определяются исходя из установленного оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки.

4.2.11. Выплаты компенсационного характера начисляются к окладу (должностному окладу) или ставке заработной платы (и не образуют увеличение должностного оклада или ставки (оклада) для исчисления других выплат, надбавок, доплат. Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями применяется к фактически начисленной заработной плате (с учетом всех выплат компенсационного и стимулирующего характера).

### **4.3. Стимулирующие выплаты**

4.3.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются с целью повышения мотивации работников учреждения к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах утвержденного фонда, не связаны с оплатой труда в каких-либо особых условиях и не ограничены законодательно минимальным или максимальным размером.

4.3.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с федеральным законодательством, постановлениями и распоряжениями Правительства Российской Федерации, законами Забайкальского края, постановлениями и распоряжениями Правительства Забайкальского края, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

4.3.3. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплата за специфику работы;
- надбавка за выслугу лет;
- надбавка молодым специалистам;
- надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание;
- выплата за интенсивность;
- выплата за высокие результаты работы;
- система премирования.

4.3.4. Выплаты за специфику работы устанавливаются следующим работникам учреждений:

- работникам, оказывающим психолого-педагогическую, медицинскую и социальную помощь обучающимся, испытывающим трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации – 20 процентов к окладу (должностному окладу), рассчитанному пропорционально отработанному времени, ставке заработной платы, которой соответствует данная специфика, исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки;
- работникам образовательных учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, а также работникам в классах, группах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья - 20 процентов окладу (должностному окладу), рассчитанному пропорционально отработанному времени, ставке заработной платы, которой соответствует данная специфика, исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки;
- педагогическим работникам, при установлении соответствия занимаемой должности, - в размере 5 процентов к окладу (должностному окладу),

рассчитанному пропорционально отработанному времени, ставке заработной платы, исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки;

- педагогическим работникам за наличие установленной первой квалификационной категории - в размере 10 процентов к окладу (должностному окладу), рассчитанному пропорционально отработанному времени, ставке заработной платы, исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки;
- педагогическим работникам за наличие установленной высшей квалификационной категории - в размере 15 процентов к окладу (должностному окладу), рассчитанному пропорционально отработанному времени, ставке заработной платы, исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки.

4.3.5. Порядок установления надбавки за выслугу лет.

4.3.6. Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам учреждений в размере до 25 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, исчисленных из нормы часов рабочего времени, установленной по должности.

4.3.7. Размеры надбавки за выслугу лет работникам учреждений составляют:

- при стаже от 1 года до 5 лет - в размере 5 процентов должностного оклада;
- при стаже от 5 года до 10 лет - в размере 10 процентов должностного оклада;
- при стаже от 10 до 15 лет - в размере 15 процентов должностного оклада;
- при стаже свыше 15 лет - в размере 25 процентов должностного оклада.

4.3.8. В стаж работы для установления надбавки за выслугу лет включаются периоды работы в государственных и муниципальных образовательных организациях:

для главных бухгалтеров и работников бухгалтерии – по специальности (профессии), соответствующей профилю учреждения;

для педагогических работников – руководящая, педагогическая и методическая работа:

для служащих – по специальности (профессии), соответствующей профилю работы;

для учебно-вспомогательного персонала, рабочих и младшего обслуживающего персонала - работа в любых должностях.

4.3.9. В стаж работы педагогических работников засчитывается время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации:

а) педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы;

б) педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность: время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте а).

4.3.10. В особых случаях педагогическим работникам в стаж работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

а) время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора

(заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

б) время обучения (по очной форме) в аспирантуре, организациях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, засчитывается:

а) время работы в образовательных организациях, и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательной организации или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);
- учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);
- учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных организациях (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;
- мастерам производственного обучения;
- педагогам дополнительного образования;
- педагогам-психологам;
- методистам;
- педагогическим работникам организаций среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;
- преподавателям организаций дополнительного образования детей (культуры и искусства, в т. ч. музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных организациях, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

б) воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных организаций, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных организаций, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

4.3.11. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в организациях высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

4.3.12. Работникам учреждений время педагогической работы в образовательных организациях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой

оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных организациях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

4.3.13. Порядок определения стажа работы руководителя, заместителя руководителя учреждения.

В стаж работы для установления надбавки за выслугу лет руководителям, заместителям руководителя засчитывается руководящая, педагогическая и методическая работа в государственных и муниципальных образовательных организациях, а также в органах управления образованием – на должностях государственной и муниципальной службы руководителей и специалистов. Порядок определения стажа аналогичен определению стажа работы педагогических работников.

4.3.14. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

Стаж работы определяется ежегодно на 01 января текущего года комиссией, создаваемой руководителем учреждения при участии выборного органа первичной профсоюзной организации (представительного органа работников). Протокол заседания комиссии является основанием для приказа руководителя учреждения о назначении надбавки за выслугу лет.

4.3.15. Изменение размеров надбавки за выслугу лет осуществляется при увеличении стажа работы в государственных и муниципальных образовательных организациях со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера надбавки за выслугу лет.

В стаж работы, дающей право на получение надбавки за выслугу лет, включаются также периоды:

- отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с учреждением;
- время обучения работников на курсах переподготовки и повышения квалификации кадров.

Надбавка за выслугу лет начисляется исходя из базового оклада (без учета премий и иных стимулирующих выплат) и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

При временном замеществе надбавка за выслугу лет начисляется на должностной оклад по основной работе.

Надбавка за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

Надбавка за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение надбавки за выслугу лет наступило в период его пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период его временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, при повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы выплата надбавки в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, повышения квалификации.

4.3.16. Надбавка молодым специалистам устанавливается в целях социальной защищенности, повышения социального статуса и закрепления молодых специалистов в образовательных учреждениях.

Надбавка молодым специалистам устанавливается в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, исчисленной с учётом фактической нагрузки.

Под молодыми специалистами понимаются лица в возрасте до 30 лет, заключившие трудовой договор впервые с муниципальными образовательными учреждениями, финансируемыми из бюджета городского округа «Город Чита», в течение одного года после окончания имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждений среднего и высшего профессионального образования. Статус молодого специалиста исчисляется тремя годами с момента заключения трудового договора с муниципальными образовательными учреждениями, финансируемыми из бюджета городского округа «Город Чита».

Молодым специалистам, не приступившим к работе в течение одного года после окончания имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждений среднего и высшего профессионального образования в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до полутора лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью и иных случаях, надбавка устанавливается на три года с даты трудоустройства в образовательные учреждения в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

Молодым специалистам, совмещавшим обучение в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования с работой в образовательных учреждениях (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в образовательных учреждениях в качестве специалистов, надбавка устанавливается на срок до трех лет с даты окончания имеющего государственную аккредитацию образовательного учреждения среднего и высшего профессионального образования.

При переводе (переходе) молодого специалиста в течение трех лет в другое муниципальное бюджетное образовательное учреждение, ранее установленная надбавка сохраняется.

4.3.17. Надбавка за почетное звание работникам учреждений устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, исчисленных из нормы часов рабочего времени, установленной по должности.

Надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание устанавливается:

- в размере 20 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам учреждений, имеющим почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Народный»;
- в размере 10 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам муниципальных учреждений, имеющим почетные звания СССР, Российской Федерации, название которых начинается со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения либо деятельности, либо специализации;
- в размере 5 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам муниципальных учреждений, имеющим почетные звания профессиональных работников Читинской области, Агинского Бурятского автономного округа, Забайкальского края, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения либо его деятельности, либо его специализации;
- в размере 20 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам учреждений, имеющим ученую степень доктора наук по профилю учреждения или деятельности;

- в размере 10 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам учреждений, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю учреждения или деятельности.

Работникам, имеющим два и более почетных звания, надбавка за почетное звание выплачивается по одному из оснований по выбору работника.

Надбавка за почетное звание применяется только по основному месту работы

Работникам, имеющим почетное звание и ученую степень, надбавка выплачивается по каждому основанию.

4.3.18. Выплата за интенсивность назначается сотрудникам учреждений за выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей, в качестве дополнительной нагрузки в пределах утвержденного фонда, в следующих размерах:

- за руководство методическим объединением – 5 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, исчисленных из нормы часов рабочего времени, установленной по должности;
- за участие в психолого-медико-педагогической комиссии - 15 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, исчисленных из нормы часов рабочего времени, установленной по должности;
- педагогическим работникам за превышение установленных норм плановой наполняемости групп (коррекционных групп, пунктов) – 25 процентов к окладу (должностному окладу), рассчитанному пропорционально отработанному времени, ставке заработной платы, по которой выполняются виды работ, исчисленной с учетом фактической нагрузки;
- помощникам воспитателя за оказание помощи воспитателю (в приеме от родителей, в сопровождении во время прогулки, в организации игр, в подготовке ко сну) – 30 процентов к окладу (должностному окладу), рассчитанному пропорционально отработанному времени, ставке заработной платы, по которой выполняются перечисленные виды работ, исчисленной с учетом фактической нагрузки;
- помощникам воспитателя в группах, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, а также работникам в классах, группах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья - 15 процентов к окладу (должностному окладу), рассчитанному пропорционально отработанному времени, ставке заработной платы, которой соответствует данная специфика, исчисленной с учетом фактической нагрузки;
- кладовщикам дошкольных образовательных учреждений, имеющих 6 и более групп – в размере 30 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, исчисленных из нормы часов рабочего времени, установленной по должности;
- заведующим хозяйством, а также работникам, выполняющим функции заведующих хозяйством (при отсутствии должности заведующего хозяйством в штатном расписании), имеющих в оперативном управлении помещения общей площадью более 450 кв.м. - в размере 30 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

4.3.19. Выплаты за высокие результаты работы педагогическим работникам устанавливаются на определенный срок в пределах фонда оплаты труда и выплачиваются в целях поощрения за работу, требующую максимально качественного и своевременного выполнения, инициативных решений в соответствии с критериями:

- за работу в дошкольных образовательных учреждениях, имеющих группы для воспитанников, нуждающихся в длительном лечении, - в размере 20 процентов к окладу (должностному окладу), рассчитанному пропорционально

отработанному времени, ставке заработной платы, по которой выполняются перечисленные виды работ, исчисленной с учетом фактической нагрузки;

- за организацию работы с родителями – до 25 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, исчисленных из нормы часов рабочего времени, установленной по должности.

4.3.20. Система премирования работников устанавливается локальным нормативным актом учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда по итогам оценки результативности и качества работы на основании показателей премирования.

В показатели премирования включаются:

- наличие ведомственных наград и почетных знаков, не предусмотренных пунктом 2.3.8 раздела 2.3. настоящего положения – 10 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы исчисленных из нормы часов рабочего времени, установленной по должности;
- за организацию инновационной деятельности, участие организации в конкурсах, конференциях, проектах различного уровня – заместителям руководителя, деятельность которых связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом или методической (научно-методической) работой, 25 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- наличие у заместителя руководителя, в случае, если его деятельность связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом или методической (научно-методической) работой за квалификационной категории:
  - высшая категория – 15 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
  - первая категория – 10 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- наличие у образовательной организации статуса «центр развития ребенка» - 20 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- участие заместителя руководителя в работе комиссии по приему заявлений, постановке на учет и зачислению детей в МБДОУ, реализующие основную образовательную программу дошкольного образования на территории городского округа «Город Чита» - 15 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- руководство городскими методическими объединениями «Педагогический поиск» - 15 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- заместителю руководителя, заведующему хозяйством, помощнику воспитателя, кладовщику, шеф-повару, повару, техническому персоналу (уборщик служебных помещений, кухонные работники, дворник, сторож, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, грузчик, швея, кочегар, машинист по стирке белья) за работу в дошкольных образовательных учреждениях, имеющих группы для воспитанников, нуждающихся в длительном лечении, - в размере 20 процентов к окладу (должностному окладу), рассчитанному пропорционально отработанному времени, ставке заработной платы, по которой выполняются перечисленные виды работ, исчисленной с учетом фактической нагрузки;
- помощникам воспитателя за превышение установленных норм плановой наполняемости групп (коррекционных групп, пунктов) – 25 процентов к окладу (должностному окладу), рассчитанному пропорционально отработанному времени, ставке заработной платы, по которой выполняются



виды работ, исчисленной с учетом фактической нагрузки;

- за успешное выполнение должностных обязанностей - заместителю руководителя по административно-хозяйственной работе, заведующему хозяйством, кладовщику, шеф-повару, повару, техническому персоналу (уборщик служебных помещений, кухонные работники, дворник, сторож, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, грузчик, швея, кочегар, машинист по стирке белья) - 25 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Помимо указанных выше показателей премирования, локальными актами образовательной организации могут предусматриваться премии за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

- выполнение особо важных и срочных работ;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
- по итогам календарного года при наличии экономии по фонду оплаты труда.

Премирование осуществляется руководителем учреждения на основании локального нормативного акта учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (представительного органа работников).

Система премирования работников может предусматривать принятие решения руководителем учреждения, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (представительного органа работников), на выплату одноразовой премии в связи с юбилейной датой, с учетом личности работника и его вклада в достижение высоких результатов деятельности учреждения.

Размер премирования для работников учреждения не должен превышать 100% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

#### **4.4. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей**

4.1.4. Порядок и размер оплаты труда руководителей муниципальных образовательных учреждений предусмотрены Положением об оплате труда руководителей муниципальных образовательных учреждений, утвержденных приказом комитета образования администрации городского округа «Город Чита».

4.1.5. Оплата труда заместителей руководителя в учреждениях состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.1.6. Должностные оклады заместителя руководителя устанавливаются на 15-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения. Конкретный размер должностного оклада при проведении тарификации и вновь принятым заместителям устанавливается по согласованию с комитетом образования администрации городского округа «Город Чита».

4.1.7. Условия оплаты труда заместителей руководителя устанавливаются в трудовом договоре.

4.1.8. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения устанавливаются в соответствии с разделами 2.2 и 2.3. настоящего Положения.

4.1.9. Должностные оклады заместителей руководителя в учреждениях повышаются одновременно с увеличением базового оклада по профессионально квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня первого квалификационного уровня» в организациях путем внесения изменений (дополнений) в трудовые договоры.

#### **4.5. Условия почасовой оплаты труда работников**

4.1.5. При условии совместительства или неполной занятости педагогических работников образовательных учреждений за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации, а также участвующих в проведении учебных занятий, оплата труда производится в зависимости от объема отработанных часов.

4.1.6. Размер оплаты за один час работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы за установленную норму часов работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

4.1.7. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» с учетом условий, предусмотренных 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».

4.1.8. Если педагогический работник ведет несколько предметов, то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету отдельно в соответствии с учебным планом, затем суммируется.

4.1.9. Учебный план разрабатывается учреждением самостоятельно. Учебная нагрузка на педагогического работника на учебный год определяется тарификационными списками. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные учебным планом и санитарными правилами и нормами.

При этом должна быть обеспечена в полном объеме реализация федерального государственного образовательного стандарта общего образования.

4.1.10. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера определяются в соответствии с разделами 2.2. и 2.3. настоящего Положения в зависимости от условий труда и исполнения целевых показателей интенсивности работы.

4.1.11. Почасовая оплата труда работников в учреждениях производится в пределах бюджетных ассигнований учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности.

#### **4.6. Доплата до уровня минимального размера оплаты труда**

4.6.1.. В случае если месячная заработная плата работников муниципальных учреждений, организаций по основной работе при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом всех выплат, предусмотренных действующим законодательством, ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, работникам муниципальных учреждений, организаций проводится доплата до уровня минимального размера оплаты труда. Размер доплаты для каждого работника определяется как разница между минимальным размером оплаты труда, установленным федеральным законом, и размером начисленной заработной платы данного работника по основной работе за соответствующий период времени.

Доплата, указанная в настоящем пункте, производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда работников муниципальных учреждений, организаций.

#### **4.7. Формирование фонда оплаты труда работников муниципальных учреждений, организаций**

4.7.1. Фонд оплаты труда работников муниципальных учреждений, организаций формируется исходя из размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных, стимулирующих выплат, доплаты до уровня минимального размера оплаты труда в пределах объема средств, поступающих в установленном порядке муниципальному учреждению, организации из бюджета городского округа и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

#### **4.8. Заключительные положения**

4.8.1. Оплата труда работников, не относящихся к работникам образования, осуществляется в образовательных учреждениях применительно к производственным квалификационным группам и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

Настоящее Положение является примерным. На его основе учреждение разрабатывает локальные нормативные акты по оплате труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

Пункт 7.3. раздела VIII «Охрана труда и здоровья» коллективного договора изложить в новой редакции: «**7.3.** Провести в дошкольном образовательном учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профсоюзного комитета. В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда в обязательном порядке включать членов профсоюзного комитета и комиссии по охране труда».

Пункт 7.4. раздела VIII «Охрана труда и здоровья» коллективного договора изложить в новой редакции: «7.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками ДОУ обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников ДОУ по охране труда на начало учебного года».

Абзац 1 пункта 7.8., пункт 7.10. раздела VIII «Охрана труда и здоровья» коллективного договора изложить в новой редакции: «7.8. Отказ работника от выполнения работ, в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, либо выполнения работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, из-за не обеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты, не влечет за собой его привлечения к дисциплинарной ответственности со стороны работодателя» и «7.10. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».

Пункт 7.11. раздела VIII «Охрана труда и здоровья» коллективного договора изложить в новой редакции: «7.11. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами. Приобретение, хранение,

стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви осуществлять за счет средств работодателя (ст.221 ТК РФ)». (см.Приложение№3)

Пункт 7.2.5. раздела VIII «Охрана труда и здоровья» коллективного договора изложить в новой редакции: «7.2.5.профсоюзный комитет обязуется принимать участие в расследовании несчастных случаев, происшедшие на производстве».

Пункт 8.1.1. раздела **VIII. «СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ»** коллективного договора изложить в новой редакции: «В целях социальной защиты работников, в пределах отпущенных средств, **стороны договорились предоставлять работникам:**

- в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней,
- при переезде на новое место жительства – 1 день,
- матерям, имеющим детей – первоклассников – 1 день (первое сентября),
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней,
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней».

Пункт 9.1. раздела **IX « ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ»** коллективного договора изложить в новой редакции: «В соответствии с Федеральным законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» от 1 апреля 1996 г. № 27-ФЗ стороны подтверждают, что работодатель обязан в установленный срок представлять органам Пенсионного Фонда РФ сведения о застрахованных лицах, определенные настоящим Федеральным законом, и информировать застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учета, по мере их представления».

Пункт 10.2. раздела **X «ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ»** коллективного договора изложить в новой редакции: 10.2. По согласованию с выборными органами первичной профсоюзной организации рассматриваются следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82,374 ТК РФ)
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения работников (ст.180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работников (ст.136 ТК РФ);
- другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные коллективными договорами.

2. Приложение №2 к коллективному договору изложить в новой редакции

### **Перечень**

**Профессий и должностей работников, имеющих право на ежегодный оплачиваемый отпуск (без замещения) на основании предоставленной специальной оценки условий труда (СОУД) от 26.12.2016г.**

1. Повара – 8 календарных дней;
2. Кладовщик – 8 календарных дней;
3. Шеф – повар –16 календарных рабочих дней

3.Соглашение по охране труда изложить в новой редакции:

1. Общие положения.

Данное соглашение по охране труда - правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда в МБДОУ д/с № 71 «Ручеек». Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий труда, санитарно-бытового обеспечения работников.

Данное соглашение вступает в силу с момента его подписания представителем работодателя; внесение изменений и дополнений в

соглашение производится по согласованию с профсоюзным комитетом МБДОУ д/с № 71 «Ручеек».

Контроль над выполнением Соглашения осуществляется непосредственно заведующей МБДОУ д/с № 71 «Ручеек» Семеновых Натальи Геннадьевны и председателем профсоюзного комитета Заморехиной Юлии Станиславовны.

При осуществлении контроля администрация обязана предоставить профкому всю необходимую для этого имеющуюся информацию.

Комиссия по охране труда:

1. Семеновых Н.Г. – заведующая
2. Клейменова Е.С. – заместитель заведующей по УВР
3. Писмарева Н.Ю. – заместитель заведующей по АХЧ
4. Заморехина Ю.С. – председатель профкома

## 2. Перечень мероприятий Соглашения по охране труда.

№	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Количество	Стоимость работ	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнения мероприятий	Количество работников, которым улучшаются условия труда		Количество работников, высвобождаемых с тяжелых физических работ	
							всего	В т.ч. женщин	всего	В т.ч. женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Регулярная проверка освещения и содержания в рабочем состоянии осветительной аппаратуры		44		Ежедневно	Зам.зав. по АХЧ				
2	Своевременное обеспечение спецодеждой, орудиями труда, моющими средствами, индивидуальной защитой.			7.0	1 раз в неделю	Зам.зав. по АХЧ				
3	Регулярное	Шт.	3	12.0	1 раз в	Зам.зав.				

	пополнение аптек медицинско й помощи				полуго дие	по АХЧ				
4	Регулярная проверка питьевого режима, замена посуды	Шт.	200	4.5	Ежегод но	Зам.зав. по АХЧ				
5	Проверка заземления.			2.2	Ежегод но	По догово ру				
6	Завоз песка и засыпка территории во время гололёда.	Т	3	3.0	2 раза в полуго дие (летом и зимой)	Зам.зав. по АХЧ				
7	Проведение инструктаж ей по охране труда: первичного и на рабочем месте. Проведение инструктаж ей по противопож арной безопасност и.				2 раза в год	Заведую щая				
8	Косметическ ий ремонт помещений пищеблока, прачечной, коридоров.			5.0	Апрель ежегод но 2018 - 2021	Зам.зав. по АХЧ				
9	Озеленение и благоустрой ство территории	Шт.	10	0.5	Апрель – сентяб рь ежегод но	Сотрудн ики детского сада				
10	Проверка знаний по охране труда, проведение повторных инструктаж е				Август	Комисси я по охране труда				

	й по охране труда среди работников и служащих									
1 1	Регулярный ремонт мебели во всех помещениях .			0.2	Ежедне вно	Зам.зав. по АХЧ				
1 2	Контроль за состоянием системы тепловодосн абжения. Своевремен ное устранение неисправнос тей.				Ежедне вно	Зам.зав. по АХЧ				
1 3	Общее собрание трудоого коллектива с подведением итоогов работы службы охраны труда.				1 раз в год	Председ атель профком а				
1 4	Приобретен ие наглядной агитации	Шт.	2	0.5	В течени е года	Зам.зав. по АХЧ				
1 5	Аттестация рабочих мест по условиям труда				2018 - 2019	Заведую щая				
1 6	Оформление уголка «Охрана труда»				Август	Зам.зав. по АХЧ				
1 7	Проведение общего техническог о осмотра здания на соответствие безопасной эксплуатаци				Раз в квартал	Комисси я по охране труда				



	и									
18	Разработка и утверждение инструкций по ОТ, согласование с профкомом в установленном порядке				По мере изменения	Заведующая, председатель профкома.				
19	Обеспечение журналами инструктажа				Сентябрь	Зам.зав. по АХЧ, заведующая				
20	Утверждение списка работников, которым необходим предварительный и периодический медосмотр, сан. минимум				Январь, июль, сентябрь	Комиссия по охране труда				
21	Утверждение списка работников, которым положены моющие и обезвреживающие средства				Август	Комиссия по охране труда, Зам.зав. по АХЧ				
22	Медицинский осмотр			20.0	1 раз в год	ПП№3				
23	Организация дезинфекции и дератизации пищеблока, помещений ДОУ			5.0	В течение года	Зам.зав. по АХЧ				

2 4	Обеспечение работников мылом, смывающим и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами	Шт.	400	2.0	ежемесячно	Зам.зав. по АХЧ				
2 5	Обеспечение индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, коврики, инструменты с изолирующими ручками)	Шт.			Май-июль	Зам.зав. по АХЧ				
2 6	Приобретение дезсредств			3.0	Ежемесячно	Зам.зав. по АХЧ				
2 7	Проведение мероприятий по пожарной безопасности с детьми				Январь, май, сентябрь.	Зам.зав. по АХЧ, заведующая, воспитатели				
2 8	Изучение с воспитанниками пожарной безопасности				Постоянно	Зав.зав. по УВР, воспитатели				
2 9	Регулярное оформление наглядной агитации по пожарной				Постоянно	Зам.зав. по АХЧ				

	безопасност и									
3 0	Организация обучения работающих мерам обеспечения пожарной безопасност и, проведение тренировочн ых мероприяти й по эвакуации всего персонала				Май	Заведую щая, зам.зав.п о АХЧ.				
3 1	Практическо е занятие по обработке плана эвакуации в случае возникновен ия пожара				Апрель , сентяб рь	Ответст венный за пожарну ю безопасн ость - заведую щая				
3 2	Проверка работоспосо бности огнетушител ей и их перезарядка				В течени и года	Ответст венный за пожарну ю безопасн ость - заведую щая				
3 3	Техническое обслуживан ие и проверка работоспосо бности внутренних ПК с перекаткой на новую складку рукавов (АКТ)				1 раз в полгод а	Ответст венный за пожарну ю безопасн ость - заведую щая				

3 4	Замена аварийного окна в кабинете логопеда второй этаж				Март	зам.зав.п о АХЧ.				
3 5	Замена двери в пищеблоке	шт	1	4.0	Апрель	зам.зав.п о АХЧ.				
3 6	Установка вентилятора в кухне	шт	1	1.0	Июнь	зам.зав.п о АХЧ.				
3 7	Приобретение электроутюгов	шт	4	3.5	Январь	зам.зав.п о АХЧ.				
3 8	Мелкий ремонт сантехники, электрооборудования, титана, духового шкафа.				Апрель	зам.зав.п о АХЧ.				
3 9	Ремонт летнего водопровода	шт		3.0	Май	зам.зав.п о АХЧ.				
4 0	Установка дополнительной двери в прачечной	шт		1.0	Апрель	зам.зав.п о АХЧ.				

Настоящее дополнительное соглашение к коллективному договору вступает в действие с момента подписания.



Руководителю администрации  
городского округа «Город Чита»  
Кузнецову О.В.  
от заведующей  
Муниципального бюджетного  
дошкольного  
образовательного учреждения  
«Детский сад№71»  
РФ,Забайкальский край,672010  
Г.Чита,ул.Баргузинская,13  
Н.Г.Семеновых  
р.т.:35-76-61

### ЗАЯВЛЕНИЕ

В соответствии с ч. 1 ст. 50 Трудового кодекса Российской Федерации прошу провести уведомительную регистрацию соглашения (дополнения и изменения к коллективному договору) Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка-детский сад№71», ИНН-7534010199, ОГРН-1027501151787

Количество работников организации:68.  
Контактное лицо: Ю.С.Заморехина, тел.: 35-76-61.

Приложение:

1. Дополнительное соглашение – 3 экз.;
2. Протокол (выписка из протокола) общего собрания работников.
3. Выписка из протокола общего собрания об избрании тайным голосованием полномочного представителя работников о заключении дополнительного соглашения.

заведующая Н.Г.Семеновых \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_2018г.

<b>Председатель первичной профсоюзной организации МБДОУ «Детский сад№ 71»</b> Заморехина Ю.С. _____ «01»февраля 2018г.	<b>УТВЕРЖДАЮ</b> Заведующая МБДОУ «Детский сад№ 71» Семеновых Н.Г. _____ «01» февраля 2018 г.
--	--

**СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА  
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО  
БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
«ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА - ДЕТСКИЙ  
САД№71»**

1.1 Работодатель (администрация) строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников МБДОУ «Детский сад № 71», создавая здоровые и безопасные условия труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

1.2. Работодатель обеспечивает проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ работников ДОУ.

1.3. Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда (правовая и техническая инспекции труда профсоюза) в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда в организации, представление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий, выполнение представлений органов профсоюзного контроля в установленные законами сроки ( ст.212 ТК РФ)

1.4. Стороны исходят из того, что профком пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы условий работы с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов

Заключение независимой экспертизы, проведенной профсоюзом, представляется им государственной экспертизе или работодателю со своим постановлением, в котором излагаются его предложения. Если, вопреки позиции работодателя, заключение подтверждает мнение профкома об отрицательном влиянии условий работы на работоспособность (здоровье), работодатель компенсирует профкому понесенные им затраты в связи с проведением экспертизы.

1.5. Работодатель обязуется:

-обеспечивать инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда.

( если по результатам аттестации рабочее место не соответствует санитарно-гигиеническим требованиям и признано условно аттестованным, администрация разрабатывает с участием профкома соответствующий План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на данном рабочем месте).

-участвовать на паритетных началах совместно с профкомом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда;

-производить возмещение вреда, причиненного трудовым увечьем, в соответствии с ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;

-обеспечивать полноправное участие профсоюзного комитета организации, технической инспекции профсоюзов в расследовании всех несчастных случаев на производстве (ст. 229 ТК РФ);

-создавать условия для работы уполномоченных (доверенных лиц) профсоюза по охране труда и членов совместных комитетов (комиссий) по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освобождать их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей (ст.370 ТК РФ);



1.6. Профсоюзный комитет обязуется: -представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;

-готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в организации, его участках, воспитательно-образовательных процессах

-контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей;

-осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам безопасности и охраны труда;

При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, профсоюзные органы в организации, профсоюзные инспекторы по охране труда вправе потребовать от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и одновременно обратиться в Федеральную инспекцию труда для принятия неотложных мер

При невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, профсоюзные органы, профсоюзные инспекторы по охране труда вправе требовать от работодателя, органа управления организацией, должностного лица приостановления работ впредь до принятия окончательного решения Федеральной инспекцией труда. Работодатель, должностное лицо обязаны незамедлительно выполнить такое требование, а также не применять каких-либо мер дисциплинарного воздействия и не преследовать работников, отказывающихся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья. Наличие опасности фиксируется актом произвольной формы за подписями свидетелей

1.7. Работник организации в области охраны труда обязан ( ст. 214 ТК РФ)

-соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда

-правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

-проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

-проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) ( ст.214 ТК РФ);

-извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

-в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

Заведующий МБДОУ № 71 \_\_\_\_\_ Н.Г.Семеновых

Председатель профкома МБДОУ № 71 \_\_\_\_\_ Ю.С.Заморехина

## **ВЫПИСКА**

Из протокола № 4 дата 29.05.2018 года общего собрания об избрании тайным голосованием полномочного представителя работников о заключении дополнительного соглашения Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад №71» г.Читы.

Численность работников 68 чел.

Присутствует 68 чел.

Председатель собрания Заморехина Юлия Станиславовна

Секретарь собрания Леонова Наталья Владимировна

## **ПОВЕСТКА ДНЯ:**

1. Выборы полномочного представителя работников для подготовки проекта соглашения, его заключения и подписания.

С информацией по данному вопросу выступил: заведующая Семеновых Н.Г.

## **ПОСТАНОВИЛИ:**

1. Полномочным представителем от работников для подготовки проекта соглашения, его заключения и подписания избран тайным голосованием: Председатель профкома Заморехина Ю.С.

Председатель собрания: \_\_\_\_\_

Секретарь собрания: \_\_\_\_\_

<p>пронумеровано, прошнуровано и скреплено печатью</p> <p>_____ листов</p> <p>Заведующая МБДОУ «Центр развития ребенка-детский сад№71»</p> <p>Семеновых Н.Г.</p> <p>«__» _____ Г.</p>	<p>пронумеровано, прошнуровано и скреплено печатью</p> <p>_____ листов</p> <p>Заведующая МБДОУ «Центр развития ребенка-детский сад№71»</p> <p>Семеновых Н.Г.</p> <p>«__» _____ Г.</p>
<p>пронумеровано, прошнуровано и скреплено печатью</p> <p>_____ листов</p> <p>Заведующая МБДОУ «Центр развития ребенка-детский сад№71»</p> <p>Семеновых Н.Г.</p> <p>«__» _____ Г.</p>	



Пронумеровано, прошнуровано и скреплено  
печатью

27 листов

Заведующая МБДОУ «Центр развития  
ребенка-детский сад №71»

Семеновых Н.Г.

«05» 06 2018 г.

