

Представитель работодателя -
заведующий МКДОУ «Детский сад
№2 «Радость», г. Юхнов
Е.В. Дерюгина



Представитель работников –
представитель первичной
профсоюзной организации
Н.В. Родченко
«14» августа 2023 г.



Коллективный договор
муниципального казенного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад №2
«Радость», г. Юхнов Юхновского района
Калужской области на 2024-2027 годы

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР прошел уведомительную регистрацию в органе по труду
Администрации МР «Юхновский район»
Регистрационный № 8 от «14» августа 2024 года
Руководитель органа по труду:
Заведующий отделом социальной защиты Юшечкина Е.Н. 



Представитель работодателя -
заведующий МКДОУ «Детский сад
№2 «Радость», г.Юхнов
_____ Е.В. Дерюгина
«14» августа 2023 г.

Представитель работников –
представитель первичной
профсоюзной организации
_____ Н.В. Родченко
«14» августа 2023 г.

Коллективный договор
муниципального казенного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад №2
«Радость», г. Юхнов Юхновского района
Калужской области на 2024-2027 годы

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР прошел уведомительную регистрацию в органе по труду
Администрации МР «Юхновский район»
Регистрационный № _____ от « ____ » _____ 2024 года
Руководитель органа по труду:
Заведующий отделом социальной защиты Юшечкина Е.Н. _____

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном казенном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №2 «Радость», г.Юхнов Юхновского района Калужской области.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

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

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Закон Калужской области о социальном партнерстве;

Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации;

Региональное соглашение по регулированию социально-трудовых отношений.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Дерюгиной Елены Викторовны (далее – работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Родченко Натальи Викторовны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 5 дней после его подписания.

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

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

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

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.9. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

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

1.13. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон и действует в течение трех лет.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю документы, согласно трудовому законодательству Российской Федерации (ст. 65 Трудового кодекса РФ):

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с:

- ✓ настоящим коллективным договором;
- ✓ уставом образовательной организации;

- ✓ правилами внутреннего трудового распорядка;
- ✓ должностной инструкцией;
- ✓ приказом по охране труда и соблюдения правил техники безопасности;
- ✓ и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

Работодатель может устанавливать испытательный срок не более трех месяцев (ст. 70 ТК РФ). Испытательный срок в обязательном порядке устанавливается для воспитателей, в целях проверки его соответствия поручаемой работы. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.7. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

Массовым является увольнение 1% от общего числа работников в течение 30 дней.

2.2.8. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.9. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.10. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

2.2.11. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

2.2.12. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.2.13. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

2.2.14. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам

повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

2.2.15. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.16. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, *годовым календарным учебным графиком*, графиками работы (*графиками сменности*), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.2. Для обслуживающего персонала, образовательной организации устанавливается продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Статья 60 ТК. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другому или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 151 ТК)

Сторожа осуществляют свою деятельность по скользящему графику. Ведется суммированный учет рабочего времени с учетным периодом (квартал, полугодие, год, но не более года)

3.3. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

для педагогических работников устанавливается сокращенная рабочая неделя не более 36 часов в неделю;

музыкального руководителя – 24 часа в неделю;

учителя – логопеда – 20 часов в неделю.

3.4. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих не рабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст.95 ТК РФ).

3.5. Продолжительность непрерывной пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями (суббота и воскресенье) в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами. Праздничные дни, установленные трудовым законодательством Российской Федерации являются не рабочими днями (ст.112 ТК РФ).

3.6. Рабочее время воспитателей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на воспитателя в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

3.7. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.8. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3.9. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников 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 образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

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

3.10. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

3.11. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

Для воспитателей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с воспитанниками.

3.12. Работникам МКДОУ «Детский сад №2 «Радость», г. Юхнов предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком на 28 календарных дня с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск сроком на

42 календарных дня. Для инвалидов продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска составляет 30 календарных дней (ч. 5 ст. 23 Закона N 181-ФЗ).

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

3.13. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (ТК РФ Статья 262.2).

3.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ).

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

3.15. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу с вредными условиями труда 7 календарных дней;

3.16. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.17. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

3.18. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

3.19. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

3.19. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней.

3.20. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

3.21. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.21.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.21.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.21.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Оплата труда работников МКДОУ «Детский сад №2 «Радость», г.Юхнов производится в соответствии со штатным расписанием, законом Калужской области «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций».

Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца (1 и 16 числа) путем перечисления денежных средств на банковские карты, в соответствии со ст. 136 Трудового Кодекса Российской Федерации и правилами внутреннего трудового распорядка.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности; выплаты стимулирующего характера.

4.2.1. Стимулирующие выплаты работникам ДОО производятся в соответствии с Положением о выплатах компенсационного и стимулирующего характера.

Стимулирующие выплаты работникам, распределяются комиссией по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, руководителем МКДОУ «Детский сад №2 «Радость», г. Юхнов в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.3. Оплата труда сторожей, в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

4.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.5. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

4.7. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

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

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;

4.8. Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в образовательной организации не позднее трех лет после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования, выплачивается единовременное пособие в первый, второй и третий годы нахождения в реестре молодых специалистов соответственно.

4.9. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. При этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579, на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

4.10. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательной организации.

4.11. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.12. Штаты организации формируются с учетом установленной предельной наполняемости групп. За фактическое превышение количества воспитанников, группе устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы (статья 151 ТК РФ).

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

5.2.3. Поощрительные выплаты педагогическим работникам, обслуживающему персоналу и иным работникам дошкольного образовательного учреждения принимаются Комиссией по распределению компенсационного и стимулирующего фонда работников ДОУ и оформляются приказом заведующего.

Поощрительные выплаты в связи с праздничными датами 23 февраля, 8 марта, День воспитателя, Новый год выплачиваются при наличии денежных средств:

- педагогическим работникам в размере от 500 до 20 000 рублей
- остальным работникам в размере до 3000 рублей

Поощрительные выплаты в сумме до 5 000 рублей выплачиваются:

- в связи с юбилейными датами со дня рождения (50 лет, 60 лет, 70 лет и далее каждые пять лет);

5.2.4. Материальная помощь в размере до 5 000 тысяч руб. предоставляется работникам организации при наличии денежных средств в следующих случаях:

- в связи с уходом на пенсию, рождением ребенка, бракосочетанием;
- в связи с длительным заболеванием, требующим дорогостоящего лечения;
- в связи с тяжелым финансовым положением;
- в связи со смертью близких родственников (родителей, супруга, (супруги), детей);
- в связи с уходом работника в очередной отпуск.

Основанием для рассмотрения вопроса об оказании материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов. Решение об оказании материальной помощи и её размере принимается Комиссией дошкольной образовательной организацией.

5.2.4. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда, с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключается соглашение по охране труда.

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

6.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

6.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

6.1.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года.

6.1.5. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу учебного года.

6.1.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

6.1.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

6.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда в соответствии.

6.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

6.1.11. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.1.12. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка.

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

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем (ст. 185.1 ТК РФ)

6.1.13. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

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

6.1.16. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.1.17. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.2. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.4. Работники обязуются:

6.4.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.4.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.4.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.4.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в организации, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания.

6.5. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

7.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные

интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

7.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

7.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

7.3.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

7.3.3. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

7.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения, как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

7.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

7.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

7.3.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК);

7.3.8. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

7.3.9. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

7.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

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

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

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

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

7.7. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);

- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);

- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);

- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);

- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);

- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

7.8. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);

- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

7.9. Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу (часть 4 ст.193 ТК РФ)

7.10. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих

полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

7.11. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

7.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

7.13. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

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

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

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

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

8.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

8.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

8.8. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

8.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

8.10. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

8.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников образовательной организации.

8.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

8.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9. Стороны договорились:

9.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

9.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

9.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

От работодателя:

Руководитель
образовательной организации

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«__» _____ 20__ г.

От работников:

Председатель
первичной профсоюзной
организации

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«__» _____ 20__ г.

Приложение 2
к коллективному договору
муниципального казенного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад №2
«Радость», г.Юхнов Юхновского района
Калужской области

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

между администрацией МКДОУ «Детский сад №2 «Радость», г.Юхнов, в лице заведующего детским садом Чураковой Н.Ф. и
первичной организацией профсоюзов работников МКДОУ «Детский сад №2 «Радость», в лице председателя Родченко Н.В.

№ п/ п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учёта	Колич ество	Стоимость работ в тыс. руб.	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий	Количество работников, которым улучшаются условия труда	
							Всего	в т.ч. женщин
По предупреждению травматизма								
1	Осуществлять контроль за правильной освещённостью групповых комнат и кабинетов, согласно установленных норм, регулярно проводить чистку светильников, заменить своевременно перегоревшие лампы.	Штук	90		В течение года	Завхоз	23	23
2	Проводить инструктажи по охране труда с работниками МКДОУ				Июль, январь	Старший воспитатель, завхоз	32	28
3	Выполнять своевременную уборку снега и льда, посыпку песком дорог во время гололёда.				Зимнее время	Завхоз	32	28
4	Организовывать своевременную уборку снега с крыш, сосуллек.				До марта		32	28
5	Проверять техническое состояние спортивного инвентаря в физкультурно-музыкальном зале	Шт.	2		Август	Завхоз	12	12
6	Проверять техническое состояние спортплощадки.				сентябрь	Комиссия	12	12
7.	Проводить практические занятия по эвакуации воспитанников и работников МКДОУ.		3			Комиссия		
По предупреждению заболеваемости								

1	Организовывать в МКДОУ к зимнему периоду: утепление окон в групповых комнатах, в коридорах, в кабинетах; Оснащение кабинетов, групп термометрами (согласно Сан ПиН)				Сентябрь – октябрь	Завхоз		
2.	Вести профилактическую работу по здоровому образу жизни среди воспитанников и работников МКДОУ (дни здоровья, спортивные праздники)				В течение года	Профком		
3	Вести контроль за организацией питания, ассортиментом продуктов, созданием условий для качественного приготовления пищи в столовой.				В течение года	Завхоз, мед.сестра		
4	Проводить специальную оценку условий труда				Октябрь	Заведующий		
По улучшению условий труда								
1	Отремонтировать мебель в группах, заменить на новую				В течении года	Завхоз и заведующий		
2	Приобретать инструменты для уборки территории (метлы, грабли, лопаты)	Шт.			Август Сентябрь	Завхоз		
3	Приобретать моющие чистящие и обеззараживающие средства для обслуживающего персонала.	Шт.			В течении года	Завхоз		
4	Приобретать средства индивидуальной защиты обслуживающего персонала				В течении года			
По пожарной безопасности								
1	Замена огнетушителей, с истекшим сроком годности.	Шт.				Завхоз		
2	Проводить инструктажи по пожарной безопасности с работниками МКДОУ и Практические эвакуационные учения с воспитанниками в случае пожара.				Июнь - июль	Заведующий и завхоз		

Приложение 1
к коллективному договору
муниципального казенного
дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад №2 «Радость»,
г.Юхнов Юхновского района
Калужской области

**Положение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера работникам
муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №2
«Радость», г.Юхнов
Юхновского района Калужской области.**

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера работникам Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №2 «Радость», г. Юхнов Юхновского района Калужской области (далее - Положение) разработано для Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №2 «Радость», г. Юхнов Юхновского района Калужской области (далее ДОО) в соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Калужской области № 163 – ОЗ от 6 июля 2011 года «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций, работников государственных образовательных организаций, работников государственных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере перевозки детей».

1.2. Данное Положение устанавливает виды, условия и размеры компенсационных, стимулирующих выплат и премирования работников Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №2 «Радость», г. Юхнов Юхновского района Калужской области (далее ДОО), и распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием.

1.3. Распределением компенсационного, стимулирующего фонда и премирования работников, занимается Комиссия по распределению компенсационного и стимулирующего фонда работников ДОО, функции, которой разработаны в Положении о комиссии по распределению компенсационного и стимулирующего фонда работников ДОО.

1.4. Комиссия утверждена приказом заведующего ДОО. В состав комиссии входят работники ДОО (административные, педагогические работники, младшие воспитатели, обслуживающий персонал, профком).

1.5. Настоящее положение вводится с целью:

- повышения материальной заинтересованности работников ДОО;
- улучшения качества, эффективности и результативности труда;

2. Выплаты компенсационного характера.

2.1. Выплатами компенсационного характера являются:

- Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными веществами и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

<i>№ п/п</i>	<i>Наименование работ</i>	<i>Размер доплат в процентах к окладам</i>	<i>Основание</i>
1	тяжелая работа, работа с вредными веществами и (или) опасными и иными особыми условиями труда.	до 12%	устанавливается по результатам СОУТ в размерах и на условиях, определенных в соответствии со статьей 147 ТК РФ

2.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе:

- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат в процентах к окладам	Основание
1	За работу в ночное время	не менее 35% от часовой ставки	ст.96 ТК РФ
2	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни сторожам	не менее чем в двойном размере.	ст.111, 112, 153 ТК РФ
3	за сверхурочную работу	за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере	ст. 152 ТК РФ
4. Воспитатели			
4.1	За исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	до 150%	ст.151 ТК РФ
4.2	За эффективную, профессиональную работу с семьей каждого воспитанника с целью вовлечения родителей в воспитательно-образовательный процесс через посещение воспитателем семьи на дому для совместного полноценного воспитания и развития ребенка	До 30%	ст.151 ТК РФ
5. Музыкальный руководитель			
5.1	За исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	до 150%	ст.151 ТК РФ
5.2	За работу с детьми с ограниченными возможностями	До 30%	ст.151 ТК РФ
6. Старший воспитатель			
6.1	За исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	до 150%	ст.151 ТК РФ
6.2	За работу с официальным сайтом образовательного учреждения (сопровождение, постоянное обновление)	До 50%	ст.151 ТК РФ
7. Учитель-логопед			
7.1	За исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	до 150%	ст.151 ТК РФ
7.2	За изучение индивидуальных особенностей детей и индивидуальную работу с детьми с ограниченными возможностями по индивидуальным маршрутам развития детей.	До 30%	ст.151 ТК РФ
Младшие воспитатели (помощники воспитателей)			
<i>Увеличение объема работы и расширение зон обслуживания</i>			
8	За индивидуальную работу с детьми с ограниченными возможностями;	до 15 %	ст.151 ТК РФ
9	За ежедневную уборку (мытьё полов, протирание пыли, мытьё окон, дверей) лестниц и тамбуров первого этажа.	до 15 %	ст.151 ТК РФ
10	За ежедневную уборку комнаты сторожей и туалета	до 15 %	ст.151 ТК РФ
11	За ежедневную уборку (мытьё полов, протирание пыли, мытьё окон, дверей) лестниц и тамбуров второго этажа.	до 15 %	ст.151 ТК РФ
12	За ежедневную гигиеническую уборку медицинского кабинета, музыкально-физкультурного зала (мытьё полов, окон, дверей, протирание пыли, влажная уборка музыкально-физкультурного зала перед каждым занятием)	до 75%	ст.151 ТК РФ

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат в процентах к окладам	Основание
13	За исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.	до 150%	ст.151 ТК РФ
Обслуживающий персонал			
Повар, рабочая по кухне			
<i>Расширение зон обслуживания</i>			
14	-За активное участие по выращиванию и уходу за овощными культурами на огороде детского сада, уборку урожая; - За переработку (засолка капусты) и заготовку овощей в осенний период и переборку овощей в зимний период.	до 50%	ст.151 ТК РФ
15	-Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	до 150%	ст.151 ТК РФ
Машинист по стирке, кастелянша			
16	- За ежедневную уборку помещения прачечной, гладильной и подсобных помещений (мытьё полов, окон, протирание пыли, мытьё кафельной плитки на стенах); -за помощь в одевании детей группы младшего возраста на прогулку;	до 50%	ст.151 ТК РФ
17	- Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	до 150%	ст.151 ТК РФ
Заведующий хозяйством			
18	- За организацию работы по охране труда, своевременное проведение инструктажей с обслуживающим персоналом с обязательной регистрацией в Журнале установленной формы	До 100%	ст.151 ТК РФ
19	- Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	до 150%	ст.151 ТК РФ
Сторож			
20	за работу в ночное время	не менее 35% от часовой ставки	ст.96 ТК РФ
21	- Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	до 150%	ст.151 ТК РФ
Дворник			
22	- Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	до 150%	ст.151 ТК РФ
Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений			
23	- Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	до 150%	ст.151 ТК РФ
Медицинская сестра диетическая			
24	За организацию и проведение занятий с персоналом дошкольной организации по оказанию первой медицинской помощи. -за помощь в одевании детей групп раннего возраста на прогулку.	До 100%	ст.151 ТК РФ
25	- Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной	до 150%	ст.151 ТК РФ

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат в процентах к окладам	Основание
	трудовым договором		
	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования		
26	-Проведение работы с неэлектрическим персоналом, своевременное проведение обучения, проверку знаний с обязательной регистрацией в Журнале установленной формы.	До 100%	ст.151 ТК РФ

2.3. Компенсационные выплаты устанавливаются работникам на определенный срок, но не более 1 года.

3. Выплаты стимулирующего характера.

Доплаты за сложность и (или) напряженность выполняемой работы.

№	Должность	Критерии	Размер доплат в процентах к окладам
3.1	Старший воспитатель	<ul style="list-style-type: none"> - Использование современных образовательных технологий психолого-педагогического направления (по самообразованию) с дальнейшим использованием опыта в воспитательно-образовательном процессе с детьми и с представлением результата работы педагога на уровне детского сада и района, области; - За качественную работу над внедрением федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования в образовательную деятельность дошкольного учреждения; - За своевременное проведение обучения, инструктажа по охране труда с педагогическим персоналом с обязательной регистрацией в Журнале установленного образца; 	до 100%
3.2	Воспитатели, Музыкальный руководитель	<ul style="list-style-type: none"> -Использование современных образовательных технологий психолого-педагогического направления (по самообразованию) с дальнейшим использованием опыта в воспитательно-образовательном процессе с детьми и с представлением результата работы педагога на уровне детского сада и района, области; -За качественное внедрение федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования в образовательный процесс дошкольного учреждения (разработка рабочей программы); -За внедрение педагогических инноваций в образовательный процесс (проектная деятельность). 	До 100%
3.3	Учитель-логопед	Использование современных образовательных технологий психолого-педагогического направления (по самообразованию) с дальнейшим использованием опыта в воспитательно-образовательном процессе с детьми и с представлением результата работы педагога на уровне детского сада и района, области;	До 60%
		<ul style="list-style-type: none"> -За качественное внедрение федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования в образовательный процесс дошкольного учреждения (разработка рабочей программы); - Молодой специалист 	20%

3.4	Младшие воспитатели и помощники воспитателя	<ul style="list-style-type: none"> - За личную инициативу и эффективную работу в благоустройстве территории детских прогулочных площадок (расчистка от снега, уборка листвы, уход за закрепленными за группой цветниками (прополка и полив); -За проведение работы по преодолению возрастных трудностей (присмотр и уход в группе раннего возраста) -за эффективную помощь воспитателям в организации воспитательно-образовательного процесса (изготовление дидактических пособий, раздаточного материала к занятиям) 	до 40%
3.5	Повар	-За качественное приготовление разнообразной кулинарной выпечки к дням рождения воспитанников, праздничным мероприятиям МКДОУ	до 60%
3.6	Рабочая по кухне	<ul style="list-style-type: none"> - за ежедневное мытье кухонной посуды (ведра, кастрюли, чайники) с групп детского сада -за ведение работы по эстетическому облагораживанию помещений детской организации (выращивание и постоянный уход за комнатными растениями в музыкальном зале, медицинском кабинете и на лестничных площадках) -За ежедневное соблюдение санитарно-гигиенических требований к содержанию в чистоте хозяйственной зоны детского сада (своевременная уборка) вокруг контейнерной площадки и мусорного ящика для бытовых отходов. 	До 70%
3.7	Машинист по стирке, кастелянша	- За своевременный пошив костюмов, декораций к развлечениям и мероприятиям МКДОУ.	до 20 %
3.8	Сторож-дворник	<ul style="list-style-type: none"> - За активное участие в благоустройстве территории, здания детского сада, уходе за деревьями и кустарниками, скашивание травы, -Расчистка детской спортивной площадки от снега вручную; -За отслеживание за бесперебойной исправностью технических средств (оборудования) обслуживания (кнопка экстренного вызова, пожарное оборудование, видеонаблюдение) 	До70%
3.9	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений	<ul style="list-style-type: none"> - За активное участие и проявление инициативы в благоустройстве территории детского сада; - За изготовление оборудования, атрибутов для занятий и игр с детьми; -За постоянное отслеживание надлежащего состояния детской спортивной площадки в летнее время (обозначение границ площадки песком, разметка); -За своевременную уборку сосулек с детских прогулочных веранд; -За постоянное отслеживание безопасного состояния ограждения территории детского сада, малых архитектурных форм и своевременный их ремонт; 	до100%
3.10	Заведующий хозяйством	- За организацию работы по пожарной безопасности, своевременное проведение инструктажей с работниками с обязательным заполнением Журнала установленной формы по пожарной безопасности.	до70%
3.11	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	-За ведение документации по вопросам безопасной эксплуатации, состояния, проверки электрооборудования с обязательной регистрацией в журнале установленной формы.	до20%

3.2. Доплаты за сложность и (или) напряженность выполняемой работы устанавливаются на определенный срок, но не более 1 года.

3.3. Доплаты отдельным категориям работников.

3.3.1. Доплата молодым специалистам – 20%

3.3.2. Доплата работникам образовательных учреждений:

- Награжденным государственными наградами РФ, нагрудным знаком «Почетный работник общего образования РФ», значком «Отличник народного просвещения»- 1000 рублей.

4. Премии по результатам труда.

№	Должность	Критерии	Размер доплат
4.1	Педагогические работники	За результативность повышения эффективности работы на решение задач годового плана. За проявление профессионализма, инициативы, качественную организацию и проведение мероприятий по вопросам повышения качества образования и воспитания.	От 500 руб. до 20000 руб
4.2		За обеспечение высокого качества воспитания, обучения, развития и оздоровления детей дошкольного образования.	От 500 руб. до 20000 руб
4.3		За эффективность организации воспитательно-образовательного процесса, обеспечивающего результативность и качество дошкольного образования, выполнение образовательной программы, положительную динамику индивидуального развития воспитанников.	От 500 руб. до 20000 руб.
4.4		За результативное создание качественных условий, способствующих своевременному развитию воспитанников дошкольной образовательной организации по результатам (промежуточного и итогового) мониторинга реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования и достижение воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом;	От 500 руб. до 20000 руб.
4.5		За проявление творчества, инициативы при оформлении предметно-развивающей среды территории ДОО. Результативность и качество по воспитанию у детей любви к родному краю, городу, эстетического и художественного вкуса, активное участие в подготовке к городским праздникам.	От 500 руб. до 20000 руб
4.6		За творческую активность, проявление инициативы, высокие результаты профессиональной деятельности и личное участие в районных, региональных и всероссийских мероприятиях.	От 500 руб. до 20000 руб
4.7		За качественные результаты воспитательно-образовательной деятельности и результативность работы, за творческий подход к организации, за развитие творческих способностей детей средствами музыкально-театрализованной деятельности.	От 500 руб. до 20000 руб
4.8		За качество, результативность, сложность выполняемых работ, учебно-методическую активность педагогов, и высокие результаты методической деятельности	От 500 руб. до 20000 руб.

		(участие в муниципальных и региональных смотрах-конкурсах, призовые места в конкурсах, акциях);	
4.9		Представление творческого опыта работы и повышение авторитета и имиджа учреждения (публикации в СМИ, личное участие в конференциях, семинарах, методических объединениях, конкурсах, педагогических чтениях, показ мастер-классов)	От 500 руб. до 20000 руб.
4.10		За проявления профессионализма, инициативы, творческий подход к организации, личное участие и исполнение ролей в детских праздниках, досугах, спортивных мероприятиях и т.д.	От 500 руб. до 20000 руб.
4.11		За позитивное и результативное обобщение педагогического опыта на муниципальных методических объединениях;	От 500 руб. до 20000 руб.
4.12		За эффективное, постоянное использование информационных и коммуникационных технологий в деятельности педагога и положительные результаты;	От 500 руб. до 20000 руб.
4.13		- За сложность и напряженность выполняемой работы по обеспечению высокого коэффициента сохранения и укрепления здоровья и физического развития детей, обеспечение комфортных, благоприятных условий для их развития, качественную реализацию оздоровительной работы. - Результативное проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья и т.п.); - Низкий по сравнению с предыдущим периодом уровень заболеваемости воспитанников дошкольной образовательной организации;	От 500 руб. до 20000 руб.
4.14		За повышение профессионального мастерства, творческую активность и инициативу в проведении открытых мероприятий внутри ДОО (занятия, праздники, досуги);	От 500 руб. до 20000 руб.
4.15		За активное привлечение родителей к участию в мероприятиях ДОО, вовлечение родителей в благоустройство и создание предметно - пространственной развивающей среды в группе и на территории ДОО.	От 500 руб. до 20000 руб.
4.16		За результативное методическое сопровождение деятельности педагогических работников, осуществление педагогической помощи молодым специалистам и работникам без опыта работы в ДОО. Распространение педагогического опыта повышающего авторитет и имидж образовательной организации;	От 500 руб. до 20000 руб.
4.17		Своевременное, результативное осуществление необходимой коррекции недостатков в физическом и (или) психическом развитии воспитанников.	От 500 руб. до 20000 руб.

4.18		За создание эффективно работающей, предметно-пространственной развивающей среды в соответствии с ФГОС ДО, за регулярное ее обновление и пополнение в соответствии с основной образовательной программой ДОО.	От 500 руб. до 20000 руб.
4.19		За воспитание художественно-эстетического вкуса у детей, родителей, сотрудников через их активное привлечение к оформлению предметно-развивающей среды МКДОУ (изготовление декораций, атрибутов, к праздникам, развлечениям, фестивалям и т.д.).	От 500 руб. до 20000 руб.
4.20		За качественное развитие у детей дошкольного возраста творческих способностей и формирование познавательной активности.	От 500 руб. до 20000 руб.
4.21		За качественное, результативное приобщение воспитанников ДОО к народному творчеству, эффективное применение культурных традиций в педагогическом процессе.	От 500 руб. до 20000 руб.
4.22		За ведение и периодическое пополнение информацией персональных сайтов педагогов.	От 500 руб. до 20000 руб.
4.23		За создание качественных условий для познавательно-речевого и художественно-речевого развития детей, формирование у дошкольников результативных навыков выразительного чтения, артистических умений.	От 500 руб. до 20000 руб.
4.24		За высокоэффективное выполнение работ по подготовку к новому учебному году	От 500 руб. до 20000 руб.
4.25		За получение, подтверждение квалификационной категории педагогическим работником	От 500 руб. до 20000 руб.
4.26		За призовые места и активное участие воспитанников ДОО в муниципальных, региональных, всероссийских конкурсах, акциях, викторинах, выставках и т.п.	От 500 руб. до 20000 руб.
4.27	Младшие (помощники) воспитатели, обслуживающий персонал	За качество и результативность выполняемых работ по охране жизни и здоровья воспитанников (сотрудников) постоянное отслеживание и контроль безопасного пребывания в дошкольной организации, отсутствие предписаний режимного и текущего характера надзорных органов;	От 500 руб. до 20000 руб.
4.28		За активное участие в озеленении и благоустройстве территории дошкольного учреждения.	От 500 руб. до 20000 руб.
4.29		За эффективную работу по оказанию своевременной помощи педагогам в подготовке и проведении всех режимных моментов в работе воспитательно-образовательной деятельности с целью результативного выполнения годовых задач.	От 500 руб. до 20000 руб.
4.30		За качественное оказание своевременной помощи педагогам в формировании предметно-развивающей среды, (изготовление пособий, дидактического материала и т.д.)	От 500 руб. до 20000 руб.
4.31		За эффективность и качество хозяйственной деятельности, отсутствие замечаний со стороны вышестоящих органов по срокам, качеству исполнения и итогам проверок;	От 500 руб. до 20000 руб.

4.32		- За творческую помощь в организации, активное личное участие в праздничных мероприятиях ДОО, исполнение ролей в качестве актеров (конкурсы, развлечения, праздники, занятия, досуги).	От 500 руб. до 20000 руб.
4.33		За эффективность и результативность проведения работ по качественной уборке закрепленных территорий, своевременной уборке снега, листвы.	От 500 руб. до 20000 руб.
4.34		За результативность повышения эффективности работы на решение задач годового плана. За проявление профессионализма, инициативы, участие в организации и проведении мероприятий по вопросам повышения качества воспитания и оздоровления детей.	От 500 руб. до 20000 руб.
4.35		За обеспечение высокого качества воспитания, обучения, развития и оздоровления детей дошкольного образования.	От 500 руб. до 20000 руб.
4.36		За качество выполнения и своевременность выполнения ремонтных и профилактических работ.	От 500 руб. до 20000 руб.
4.37		За целенаправленную результативную работу по организации питания воспитанников и успешную профилактическую работу по укреплению здоровья детей.	От 500 руб. до 20000 руб.
4.38		За проявление творчества, инициативы при оформлении предметно-развивающей среды территории ДОО. Активное участие в подготовке к городским праздникам.	От 500 руб. до 20000 руб.
4.39		За сложность и напряженность выполняемой работы по обеспечению высокого коэффициента сохранения и укрепления здоровья и физического развития детей, обеспечение комфортных, благоприятных условий для их развития, качественную реализацию оздоровительной работы.	От 500 руб. до 20000 руб.
4.40		За высокоэффективное выполнение работ по подготовке здания, помещений, коммуникаций, территории к новому учебному году	От 500 руб. до 20000 руб.

5. Порядок выплат по результатам труда

5.1. Премии по результатам работы осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда дошкольной организации и выплачиваются ежемесячно (ежеквартально, по результатам за год).

5.2. Вопросы распределения премий рассматриваются Комиссией по премированию, ежемесячно 17 числа.

5.3. Принятые решения Комиссией оформляются протоколом.

5.4. На основании протокола заседания Комиссии издается приказ заведующей о выплате работникам стимулирующих выплат

5.5. Комиссия по премированию обеспечивает гласность в вопросах распределения стимулирующих выплат.

5.6. Критерии оценки эффективности деятельности дошкольной организации формируются дошкольной организацией самостоятельно

6. Поощрительные выплаты.

Поощрительные выплаты педагогическим работникам, обслуживающему персоналу и иным работникам дошкольного образовательного учреждения принимаются Комиссией по распределению

компенсационного и стимулирующего фонда работников ДОУ и оформляются приказом заведующего.

Поощрительные выплаты в связи с праздничными датами 23 февраля, 8 марта, День воспитателя и всех дошкольных работников, Новый год выплачиваются:

- педагогическим работникам в размере от 500 до 10 000 рублей
- остальным работникам в размере до 3000 рублей

Поощрительные выплаты в сумме до 5 000 рублей выплачиваются:

- в связи с юбилейными датами со дня рождения (50 лет, 60 лет, 70 лет и далее каждые пять лет);

7. Материальная помощь

Материальная помощь в размере до 5 000 тысяч руб. предоставляется работникам организации при наличии денежных средств в следующих случаях:

- в связи с уходом на пенсию, рождением ребенка, бракосочетанием;
- в связи с длительным заболеванием, требующим дорогостоящего лечения;
- в связи с тяжелым финансовым положением;
- в связи со смертью близких родственников (родителей, супруга, (супруги), детей);
- в связи с уходом работника в очередной отпуск.

Основанием для рассмотрения вопроса об оказании материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов. Решение об оказании материальной помощи и её размере принимается Комиссией дошкольной образовательной организацией.

