

Наименование организации  
образовательное учреждение  
г. Самара  
дошкольное образовательное учреждение  
Городского округа Самара

Стороны коллективного  
договора

г. Самара

# Изменения и дополнения КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада компенсирующего вида № 401 городского округа Самара

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

06. 02 2013 г. Регистрационный № 1144/1  
г. Самара, пр-т Кирова, 80, кв. 5 тел. (846) 995-19-19

Подпись Ильга Александровна К.

Наименование работодателя - муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение детский сад компенсирующего вида № 401 городского округа Самара с 16 апреля 2013 года изменено на муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад компенсирующего вида № 401 городского округа Самара.

Стороны коллективного договора: работодатель – муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад компенсирующего вида № 401 г.о. Самара в лице заведующего Кривошечевой О.А., действующего на основании Устава и работники учреждения в лице председателя выборного органа первичной профсоюзной организации Бирюковой Е.А. пришли к соглашению внести следующие дополнения и изменения в коллективный договор:

1. Дополнить приложение № 1 «Правила внутреннего трудового распорядка» разделом 8 «Ограничения на занятие определенными видами трудовой деятельности» следующего содержания:

8.1. К трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

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

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда**  
**муниципального бюджетного дошкольного**  
**образовательного учреждения**  
**детского сада компенсирующего вида № 401**  
**городского округа Самара**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение определяет систему оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада компенсирующего вида № 401 городского округа Самара (далее – учреждение, МБДОУ).

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, постановлением Главы городского округа Самара от 27.01.2009 г. № 39 «Об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений г.о.Самара» (с изменениями), постановлением администрации г.о. Самара от 28.01.2013 г. № 31 «О повышении должностных окладов работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений по профессиональной квалификационной группе должностей «педагогические работники», финансируемых из бюджета г.о. Самара».

1.3. Заработная плата работников учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), а также выплат стимулирующего и компенсационного характера.

1.4. К **компенсационным выплатам** относятся:

- ✓ доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- ✓ доплата за совмещение профессий (должностей);
- ✓ доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ;
- ✓ доплата за исполнение обязанностей отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;

- ✓ доплата за выполнение работ различной квалификации;
- ✓ доплаты за сверхурочную работу;
- ✓ доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- ✓ доплаты за работу в ночное время.

#### 1.5. К стимулирующим выплатам относятся:

- ✓ выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии,
- ✓ выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонением в развитии и другие), А также превышение плановой наполняемости;
- ✓ выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения
- ✓ работникам учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников;
- ✓ ежемесячная надбавка за выслугу лет;
- ✓ доплата педагогическим работникам, педагогический стаж которых составляет менее 2-х лет.
- ✓ Единовременная выплаты из фонда экономии заработной платы.

1.6. Должностные оклады (оклады) работников учреждения устанавливаются Администрацией городского округа Самара в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей и профессий рабочих.

1.7. Размеры и сроки увеличения должностных окладов (окладов) работников дошкольных образовательных учреждений устанавливаются Администрацией г.о. Самара.

1.8. Должностные оклады (оклады) работникам учреждения устанавливаются заведующим в соответствии со штатным расписанием, утверждаемым приказом.

Должностные оклады педагогических работников устанавливаются заведующим МБДОУ с учетом образования и квалификационной категории.

Должностной оклад педагогических работников устанавливается за установленную норму часов педагогической работы за ставку заработной платы.

1.9. Месячная заработная плата работников учреждения, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом.

1.10. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся на конец периода (месяц, квартал, полугодие, год) может быть направлена на единовременные выплаты работникам, выплату материальной помощи и другие выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

1.11. Оплата труда руководителя учреждения устанавливается работодателем.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются по решению Главы г.о. Самара или уполномоченного лица.

Компенсационные выплаты руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с действующим трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

## **2. Формирование фонда оплаты труда**

2.1. Формирование фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений осуществляется в соответствии с нормативами финансового обеспечения образовательной деятельности в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств бюджета городского округа Самара (далее - норматив финансового обеспечения) по формуле  $ФОТ = NDH$ , где: ФОТ - фонд оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения, N - норматив финансового обеспечения, D - соотношение фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения и норматива финансового обеспечения (85 - 97% от норматива), H - количество воспитанников в дошкольном образовательном учреждении».

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

2.3. Базовая часть фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений определяется по формуле  $БЧф = ФОТ \times 78,2\%$ , где: БЧф - базовая часть фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений, ФОТ - фонд оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений, не более 78,2 % - доля базовой части в фонде оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений».

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

2.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений определяется по формуле  $СЧф = ФОТ \times 21,8 \%$ , где: СЧф - стимулирующая часть фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений, ФОТ - фонд оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений, не менее 21,8 % - доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений. Доля

стимулирующей части определяется дошкольным образовательным учреждением самостоятельно»).

### 3. Компенсационные выплаты

3.1. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, работникам учреждения производятся выплаты компенсационного характера.

3.2. Размеры и условия выплат компенсационного характера устанавливаются настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иным нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права.

3.3 Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается доплата.

Доплата за работу с вредными условиями труда устанавливается от должностного оклада (оклада) следующей категории работников:

Наименование должности (профессии)	Наименование работы
Машинист по стирке и ремонту спецодежды <u>в размере 10%</u>	Глажение на каландрах, прессах и катках. Стирка белья вручную. Сушка белья в сушильных помещениях и камерах Растряска белья вручную в сушильных цехах (участках). Приготовление стиральных растворов.
Повар, шеф-повар <u>в размере 12%</u>	работа у горячих плит, электрожаровых шкафов, кондитерских печей, других аппаратов для жаренья и выпечки, работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы, обвалка мяса и птицы
Старшая мед.сестра, медицинская сестра <u>в размере 10%</u>	приготовление и работа с дезинфицирующими средствами, химическими реактивами Работы, выполняемые в учебно-воспитательных учреждениях при переводе их на особый санитарно-эпидемиологический режим работы
Помощник воспитателя младший воспитатель, уборщик служебных помещений <u>в размере 10%</u>	работа с моющими и дезинфицирующими средствами, применением кислот, щелочей и других вредных химических веществ <b>при переводе группы на особый санитарно-эпидемиологический режим работы</b>

Главный бухгалтер бухгалтер в размере 12%	бухгалтер,	Работа с ЭВМ
---	------------	--------------

3.4. Педагогическим работникам за работу непосредственно в группах с воспитанниками, имеющими ограниченные возможности здоровья, выплачивается надбавка в размере 20% должностного оклада.

3.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы, исполнение обязанностей отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику устанавливается доплата, размер которой устанавливается соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статьи 60.2 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.6. Доплата за работу в ночное время (с 22.00 часов до 6.00 часов) устанавливается в размере 35 процентов ставки, рассчитанной исходя из должностного оклада (оклада) за каждый час работы в ночное время.

3.7. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.8. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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.

3.9. Часовая ставка при расчете доплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу и работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления должностного оклада (оклада) по занимаемой должности (профессии) на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем году.

3.10. Во всех случаях, предусмотренных настоящим разделом, доплаты компенсационного характера, установленные в процентах к должностному окладу (окладу), начисляются на должностной оклад (оклад) без учета доплат и надбавок.

## 4. Стимулирующие выплаты

### 4.1. Порядок, условия и размер ежемесячных выплат

4.1.1. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда работникам учреждения производятся выплаты стимулирующего характера.

4.1.2. Работникам выплачиваются ежемесячные выплаты (за месяц, квартал, полугодие, год) с учетом следующих показателей:

Категория работников	Показатели	Количество баллов
Педагогические работники	<b><i>Применение инновационных педагогических технологий (24% от стимулирующей части ФОТ)</i></b>	
	участие в разработке Концепции развития ДОУ, основной общеобразовательной программы ДОУ;	1
	адаптация и внедрение новых авторских, дополнительных программ;	2
	разработка и реализация собственных парциальных программ и педагогических технологий (обязательна рецензия для работника без категории старшего воспитателя, а для работников с первой и высшей категорией кандидатов пед. наук);	5
	использование активных методов обучения воспитанников и их родителей (мастер-класс, педагогические проекты, использование ИТК-технологий, КВН, ринги и т.д.);	2
	разработка и применение собственных электронно-дидактических пособий (обязательно с пояснительной запиской по применению);	3
	обобщение и трансляция передового педагогического опыта	
	-выступления на педагогических советах	1
	- проведение открытых мероприятий в ДОУ(мастер-класс, род. собр., занятие и т.д.)	2
	-творческие конкурсы различного уровня	3
-публикации опыта работы	3	
пополнение развивающей среды: изготовление пособий, разнообразие раздаточного и демонстрационного материала на занятиях.	3	
организация и ведение кружковой работы (пояснительная записка, тематический, перспективный план работы	3	



	педагога по данному направлению)	
	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (работа в комиссиях, руководство консультационными пунктами, творческой группой, выполнение функций администратора или корреспондента сайта ДООУ и т.д.)	До 10
	Ведение общественной работы. Участие в органах самоуправления.	3
	Участие в мероприятиях ДООУ (участие в детских праздниках, конкурсах, развлечениях)	До 5
Воспитатели, помощники воспитателя, иные педагогич. работники	<b><i>За сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонением в развитии и другие), а также превышение плановой наполняемости (13% от стимулирующей части ФОТ)</i></b>	
	период адаптации в группе,	4
	интегрированные дети с отклонениями в развитии (дети – инвалиды, ОНР, ОВЗ, ЗПР) с установленными диагнозами	4
	дети разного возраста в период объединения групп	4
	Участие в работе ПМПК. Подготовка документов	8
Воспитатели, помощники воспитателя, медицинские работники	<b><i>Обеспечение высокой посещаемости детьми учреждения (25% от стимулирующей части ФОТ)</i></b>	
	посещаемость составляет свыше 65%-69%	3
	посещаемость составляет свыше 70%-74%	5
	посещаемость составляет свыше 75%-79%	7
	посещаемость составляет свыше 80%-84%	10
	посещаемость составляет свыше 85%-94%	13
	посещаемость составляет свыше 95%	15
	проведение оздоровительных мероприятий	1
	проведение просветительской работы с родителями	1
Отсутствие травматизма среди воспитанников	2	
Административно-хозяйственный, обслуживающий персонал	<b><i>Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников (25% от стимулирующей части ФОТ)</i></b>	
	Создание оптимальных условий финансовой деятельности МБДОУ	3
	Рациональное использование бюджетных и внебюджетных средств Привлечение внебюджетных средств	3
	Совершенствование материально-технической базы учреждения	2
	Выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, обеспечение санитарно-гигиенических	1

условий воспитательного процесса	
Своевременное и качественное предоставление отчетов, оформление документации	2
Отсутствие замечаний при проведении проверок	3
Оперативность при устранении аварий	2
Экономное расходование материальных средств, энерго-, водо-, тепло- ресурсов	1
Сохранность имущества ДОУ	1
Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб на организацию и качество питания, в том числе на соблюдение норм физиологического питания	1
Своевременное выполнение хозяйственных работ, обеспечение бесперебойной работы учреждения	1
Выполнение срочных и важных поручений и работ	1
Качественное выполнение должностных обязанностей	1
Отсутствие фактов травматизма (оказание любой первой помощи)	3
Ведение документации (табель посещаемости, план работы, протоколы род. собраний, сведения о родителях, мониторинг развития)	1
Отсутствие задолженности за содержание ребенка в ДОУ	До 3

4.1.3. Размер ежемесячной стимулирующей выплаты устанавливается в баллах.

Размер выплаты по бальной системе определяется по формуле:  
 количество баллов работника = % от должностного оклада

4.1.4. Размер ежемесячной стимулирующей выплаты может быть снижен или выплата может быть не начислена в случаях:

- ✓ невыполнения показателей;
- ✓ несоблюдения установленного срока выполнения поручений руководителя или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некачественного их выполнения при отсутствии уважительных причин;
- ✓ низкой результативности работы;
- ✓ применения к работнику дисциплинарного взыскания;
- ✓ нарушения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
- ✓ нарушения работником норм охраны труда и противопожарной безопасности;
- ✓ невыполнения приказов, распоряжений заведующего учреждением и уполномоченных должностных лиц.

4.1.5. Ежемесячная стимулирующая выплата выплачивается по приказу заведующего учреждением в пределах стимулирующей части ФОТ.

4.1.6. Работникам, отработавшим неполный период (месяц, квартал, год) стимулирующая выплата начисляется пропорционально отработанному времени.

## **4.2. Ежемесячная надбавка за выслугу лет**

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

при выслуге от 3 до 10 лет – 10% должностного оклада,  
при выслуге свыше 10 лет – 15 % должностного оклада.

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

4.2.3. Для определения размера ежемесячной надбавки за выслугу лет время работы в дошкольном образовательном учреждении суммируется.

4.2.4. Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится со дня возникновения у работника права на получение этой надбавки.

## **4.3. Доплата педагогическим работникам, имеющим педагогический стаж менее 2-х лет**

4.3.1. Доплата педагогическим работникам, педагогический стаж которых составляет менее 2-х лет, в размере 2000 рублей.

4.3.2. Доплата педагогическим работникам в размере 2000 рублей рассчитывается от фактически отработанного времени и входит в расчет среднего заработка (отпускные, больничные листы и т.д.).

## **4.4. Порядок и условия выплаты единовременной выплаты**

4.4.1. Работникам учреждения могут быть выплачены единовременные выплаты:

- ✓ за выполнение особо важных, сложных и ответственных поручений (за качественную организацию различных мероприятий (выставок, семинаров, конференций , утренников);
- ✓ в связи с профессиональными праздниками (Днем дошкольного работника)
- ✓ в связи с юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения) - в размере 50%, 70%, 100% от должностного оклада (оклада).

4.4.2. Решение о выплате единовременной выплате и ее конкретном размере принимается заведующим учреждением и оформляется приказом.

4.4.3. На выплату единовременной выплате направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда.

## **5. Другие вопросы оплаты труда**

5.1. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

- ✓ длительное заболевание работника;
- ✓ необходимость дорогостоящего лечения;
- ✓ утрата в крупных размерах имущества в результате пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которой установлен правоохранными органами и других форс-мажорных обстоятельств;
- ✓ произошедший несчастный случай, повлекший стойкую утрату трудоспособности;
- ✓ тяжелая болезнь или смерть работника или близких родственников (супруга, детей, родителей);

5.2. Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении работнику материальной помощи является его заявление при предъявлении соответствующих документов.

В случае смерти работника материальная помощь выплачивается членам его семьи по их заявлению при предъявлении соответствующих документов.

5.3. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается заведующим учреждением и оформляется приказом.

5.4. При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.

5.5. На выплату материальной помощи направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда учреждения.

5.6. Работникам учреждения, заработная плата которых с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, устанавливаются выплаты в абсолютном размере с учетом дифференциации оплаты труда по должностям служащих и профессиям рабочих.

Размер выплат может меняться в зависимости от изменения условий труда работника учреждения.

Указанные выплаты обеспечиваются заведующим учреждением за счет средств бюджета, направленных на оплату труда.

Указанные выплаты учитываются при расчете среднего заработка.

5.7. Включить в должностной оклад педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) ежемесячную денежную компенсацию в размере 100 рублей в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Ежемесячная денежная компенсация производится педагогическим работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением.

Педагогическим работникам, работающим в учреждении по совместительству указанная ежемесячная денежная компенсация выплачивается при условии, что по основному месту работы они не имеют права на ее получение.

*Настоящие изменения действуют с 01.01.2013г.*

Заведующий МБДОУ детским садом № 401 г.о. Самара

Председатель выборного органа профсоюзной организации МБДОУ детского сада № 401 г.о. Самара

\_\_\_\_\_ О.А. Кривошеева

\_\_\_\_\_ Е.А. Бирюкова





