

Изменения и дополнения к коллективному договору

**муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детского сада приемотра и оздоровления № 86 «Айболит»
г.Брянска**

на 2018- 2021 годы

Изменения и дополнения к коллективному договору подписаны сторонами 19.02.2019 г.

дата

**От работодателя:
Заведующий МБДОУ
детским садом № 86 «Айболит»
организации
г.Брянска**

 Дуда О.В.
(подпись, Ф.И.О.)



**От работников:
председатель первичной
профсоюзной**



 Гурбунов Р.П.
(подпись, Ф.И.О.)

Рассмотрен на общем собрании работников
МБДОУ детского сада № 86 «Айболит» г.Брянска

протокол № 2 от 19.02.2019

В соответствии с протоколом № 2 от 19.02.2019 г. общего собрания работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада присмотра и оздоровления № 86 «Айболит» г.Брянска в коллективный договор внесены следующие изменения и дополнения:

1. РАЗДЕЛ III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Пункт 3.12. изложить в следующей редакции:

По письменному заявлению работника работодатель обязан предоставить работнику оплачиваемые выходные дни:

3.12.1. В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследования. В случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха. (Статья 186 Трудового кодекса Российской Федерации)

3.12.2. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из

указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается Федеральными законами. (Статья 262 Трудового кодекса Российской Федерации)

2. РАЗДЕЛ VI. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

Пункт 6.2. изложить в следующей редакции:

Заработная плата работника, отработавшего за период одного календарного месяца норму рабочего времени и в полной мере выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством Российской Федерации минимального размера оплаты труда.

Пункт 6.11. изложить в следующей редакции:

Производить оплату за сверхурочную работу за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. Конкретный размер оплаты за сверхурочную работу определяется приказом заведующего МБДОУ детским садом № 86 «Айболит» г.Брянска.

Формула расчета сверхурочных часов:

$$O_c = П2 * T * 1,5 + Поч * T * 2, \text{ где}$$

O_c – оплата сверхурочных

П2 – 2 переработанных часа

T – тариф за час (расчет стоимости одного часа труда по окладу: оклад делится на количество часов в месяце по норме)

Поч – остальное переработанное время

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (Статья 152 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работодатель ведет точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника, которая не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Пункт 6.19. изложить в следующей редакции:

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день

задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен приказом по МБДОУ детскому саду № 86 «Айболит» г.Брянска. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя. (Статья 236 Трудового кодекса Российской Федерации)

3. РАЗДЕЛ VII. ПРАВА И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Пункт 7.1. изложить в следующей редакции:

Представителями работников в социальном партнерстве являются: профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских, межрегиональных профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками.

Интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, осуществлении контроля за его выполнением, а также при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений представляют соответствующие профсоюзы, их территориальные организации, объединения профессиональных союзов и объединения территориальных организаций профессиональных союзов. (Статья 29 Трудового кодекса Российской Федерации)

Первичные профсоюзные организации и их органы представляют в социальном партнерстве на локальном уровне интересы работников данного работодателя, являющихся членами соответствующих профсоюзов, а в случаях и порядке, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, - интересы всех работников данного работодателя независимо от их членства в профсоюзах при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией. (Статья 30 Трудового кодекса Российской Федерации)

В случаях, когда работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации или ни одна из имеющихся профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя и не уполномочена в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, представлять интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне, на общем собрании работников для осуществления указанных полномочий тайным голосованием может быть избран из числа работников иной представитель (представительный орган).

Наличие иного представителя не может являться препятствием для осуществления первичными профсоюзными организациями своих полномочий. (Статья 31 Трудового кодекса Российской Федерации)

Пункт 7.10. изложить в следующей редакции:

Работодатель учитывает мотивированное мнение профсоюзной организации по вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, по которым такое участие является обязательным. Помимо случаев, установленных трудовым законодательством, работодатель учитывает мотивированное мнение профсоюзной организации при расторжении трудового договора по пунктам 8, 10 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Пункт 7.29. исключить.

4. Приложение № 1 «Правила внутреннего трудового распорядка»

В части **6 пункта 1.4.** слова «образовательной организацией» заменить словом «работодателем» (Статья 20 трудового кодекса Российской Федерации)

Подпункт 3.7.5. изложить в следующей редакции:

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить

их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен приказом по МБДОУ детскому саду № 86 «Айболит» г.Брянска. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя. (Статья 236 Трудового кодекса Российской Федерации)

Подпункт 4.1.7. изложить в следующей редакции:

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. Конкретный размер оплаты за сверхурочную работу работника в соответствующих условиях определяется приказом заведующего МБДОУ детским садом № 86 «Айболит» г.Брянска.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (Статья 152 Трудового кодекса Российской Федерации).

Подпункт 4.2.4. изложить в следующей редакции:

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. Конкретный размер оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день в соответствующих условиях устанавливается приказом заведующего МБДОУ детским садом № 86 «Айболит» г.Брянска.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой оплачиваемый день отдыха, в этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

- слова «государственного пенсионного страхования» заменить словами «обязательного пенсионного страхования»

5. Приложение № 3 «Положение о выплатах из специальной части фонда оплаты труда и выплат компенсационного характера для работников МБДОУ детского сада № 86 «Айболит» г.Брянска» Пункт 2.4. изложить в следующей редакции:

В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день, работа оплачивается в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, в размере двойной дневной или часовой ставки;

- работникам, получающим месячный оклад, в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

Конкретный размер оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день в соответствующих условиях устанавливается приказом заведующего МБДОУ детским садом № 86 «Айболит» г.Брянска.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Пункт 2.6. изложить в следующей редакции:

Переработка рабочего времени воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. За сверхурочную работу первые два часа работы оплачиваются в полуторном размере, последующие часы - в двойном размере. Конкретный размер оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день в соответствующих условиях устанавливается приказом заведующего МБДОУ детским садом № 86 «Айболит» г.Брянска.

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

Подпункт 2.2.3. изложить в следующей редакции:

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда на основании результатов специальной оценки условий труда, устанавливаются доплаты до 12%.

6. Приложение № 4 «Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МБДОУ детского сада № 86 «Айболит» г.Брянска»

Пункт 1.4. изложить в следующей редакции:

Положение предусматривает единые принципы установления выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБДОУ детского сада № 86 «Айболит» г.Брянска, составляющих 30% от фонда оплаты труда учреждения, определяет их виды, размеры, условия и порядок выплат.

Пункт 2.1. изложить в следующей редакции:

Стимулирующий фонд распределяется комиссией в составе 5 человек, избранной на собрании работников. В состав комиссии входит заведующий МБДОУ детским садом № 86 Дуда О.В., председатель ППО МБДОУ детского сада № 86 «Айболит» г.Брянска Голубенко Р. П., члены комиссии – Щелокова А.Д. (воспитатель), Бычкова З.И. (завхоз), Ячмень А.П. (старший воспитатель, секретарь комиссии). Заведующий является председателем комиссии по должности. Председатель первичной профсоюзной организации является заместителем председателя комиссии.

Пункт 2.7. изложить в следующей редакции:

Положение предусматривает единые принципы установления выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБДОУ детского сада № 86 «Айболит» г.Брянска, составляющих 30% от фонда оплаты труда учреждения, определяет их виды, размеры, условия и порядок выплат.

Пункт 2.8. изложить в следующей редакции:

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются по следующим основаниям:

Критерии и показатели для установления постоянных стимулирующих выплат старшему воспитателю

№п/п	Показатели	Максимальный балл
1.	Средняя посещаемость детьми Учреждения за период, предшествующий установлению стимулирующих выплат: - процент посещаемости от 91 до 100 - процент посещаемости от 80 до 90 - процент посещаемости от 70 до 80	5 4 3
2.	Система работы по сохранению и укреплению здоровья детей в группах оздоровительной направленности на основе дифференцированного подхода, отсутствие травм	5
3. 3.1.	Высокое качество образовательного процесса: Разработка и реализация адаптированных программ для детей с особыми	5

	образовательными потребностями (ОВЗ и детей с инвалидностью, одаренных детей)	
3.2.	Дополнительное образование детей в рамках основной образовательной программы	5
3.3.	Система работы по организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с требованиями ФГОС, тематикой недели (соблюдение всех принципов построения развивающей предметно-пространственной среды)	3
3.4.	Наличие портфолио на каждого воспитанника группы и постоянное его пополнение	5
3.5.	Участие и победы воспитанников в конкурсах:	
	- очные конкурсы на федеральном уровне	5
	- очные конкурсы на региональном (муниципальном) уровне	5
	- заочные конкурсы	3
3.6.	Качественная подготовка и проведение занятий и других форм образовательной деятельности с детьми	3
3.7.	Образцовое ведение документации для воспитателя	3
4.	Систематическое использование информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) в образовательном процессе:	
4.1.	Система работы по подготовке и проведению образовательной деятельности на основе ИКТ	5
4.2.	Наличие публикаций в СМИ (подтверждающие документы)	3
4.3.	Составление презентаций опыта работы в электронном виде	2
5.	Распространение педагогического опыта:	
5.1.	Участие в методической работе на уровне Учреждения (подготовка и проведение консультаций, семинаров, открытых просмотров и др.).	3
5.2.	Участие в конкурсах педагогического мастерства, проведение мастер-классов на муниципальном, региональном и федеральном уровне	5
6.	Высокий уровень исполнительской дисциплины при увеличении объема работы (нагрузки)	2
7.	Качественная дифференциация образовательного процесса в группах оздоровительной направленности.	3
8.	Особый вклад в развитие учреждения:	
8.1.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (акции, дни открытых дверей, недели здоровья, безопасности и др.).	5
8.2.	Персональное участие в подготовке детей к участию в очных конкурсах, праздниках, соревнованиях:	
	- на уровне учреждения;	3
	- на муниципальном уровне;	5
	- на региональном или федеральном уровне	5
9.	Результативность работы с семьями воспитанников:	
9.1.	Проведение мероприятий в нетрадиционной форме (круглый стол, викторина, тренинг, практикум и др.)	5
9.2.	Консультирование семей, воспитывающих детей с особыми образовательными потребностями (ОВЗ, детей-инвалидов, одаренных детей) по вопросам воспитания, обучения и развития ребенка	5

9.3.	Оформление наглядной информации для родителей по актуальным темам (эстетичность, содержательность, доступность)	3
10.	Работа, не входящая в круг должностных обязанностей	5

Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат воспитателю

№п/п	Показатели	Максимальный балл
1.	Средняя посещаемость детьми Учреждения за период, предшествующий установлению стимулирующих выплат:	
	- процент посещаемости от 91 до 100	5
	- процент посещаемости от 80 до 90	4
	- процент посещаемости от 70 до 80	3
2.	Система работы по сохранению и укреплению здоровья детей в группах оздоровительной направленности на основе дифференцированного подхода, отсутствие травм	5
3.	Высокое качество образовательного процесса:	
3.1.	Разработка и реализация адаптированных программ для детей с особыми образовательными потребностями (ОВЗ и детей с инвалидностью, одаренных детей)	5
3.2.	Дополнительное образование детей в рамках основной образовательной программы	5
3.3.	Система работы по организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с требованиями ФГОС, тематикой недели (соблюдение всех принципов построения развивающей предметно-пространственной среды)	3
3.4.	Наличие портфолио на каждого воспитанника группы и постоянное его пополнение	5
3.5.	Участие и победы воспитанников в конкурсах:	
	- очные конкурсы на федеральном уровне	5
	- очные конкурсы на региональном (муниципальном) уровне	5
	- заочные конкурсы	3
3.6.	Качественная подготовка и проведение занятий и других форм образовательной деятельности с детьми	3
3.7.	Образцовое ведение документации для воспитателя	3
4.	Систематическое использование информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) в образовательном процессе:	
4.1.	Система работы по подготовке и проведению образовательной деятельности на основе ИКТ	5
4.2.	Наличие публикаций в СМИ (подтверждающие документы)	3
4.3.	Составление презентаций опыта работы в электронном виде	2
5.	Распространение педагогического опыта:	
5.1.	Участие в методической работе на уровне Учреждения (подготовка и проведение консультаций, семинаров, открытых просмотров и	3

5.2.	др.). Участие в конкурсах педагогического мастерства, проведение мастер-классов на муниципальном, региональном и федеральном уровне	5
6.	Высокий уровень исполнительской дисциплины при увеличении объема работы (нагрузки)	2
7.	Качественная дифференциация образовательного процесса в группах оздоровительной направленности.	3
8.	Особый вклад в развитие учреждения:	
8.1.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (акции, дни открытых дверей, недели здоровья, безопасности и др.).	5
8.2.	Персональное участие в очных конкурсах, праздниках, соревнованиях:	
	- на уровне учреждения;	3
	- на муниципальном уровне;	5
	- на региональном или федеральном уровне	5
9.	Результативность работы с семьями воспитанников:	
9.1.	Проведение мероприятий в нетрадиционной форме (круглый стол, викторина, тренинг, практикум и др.)	5
9.2.	Консультирование семей, воспитывающих детей с особыми образовательными потребностями (ОВЗ, детей-инвалидов, одаренных детей) по вопросам воспитания, обучения и развития ребенка	5
9.3.	Оформление наглядной информации для родителей по актуальным темам (эстетичность, содержательность, доступность)	3
10.	Работа, не входящая в круг должностных обязанностей	5

Критерии и показатели для установления постоянных стимулирующих выплат музыкальному руководителю

	Показатели	Максимальный балл
1.	Средняя посещаемость детьми Учреждения за период, предшествующий установлению стимулирующих выплат:	
	- процент посещаемости от 91 до 100	5
	- процент посещаемости от 80 до 90	4
	- процент посещаемости от 70 до 80	3
2.	Система работы по сохранению и укреплению здоровья детей в группах оздоровительной направленности на основе дифференцированного подхода, отсутствие травм	5
3.	Высокое качество образовательного процесса:	
3.1.	Разработка и реализация адаптированных программ для детей с особыми образовательными потребностями (ОВЗ и детей-	5

	инвалидов, одаренных детей)	
3.2.	Дополнительное образование детей в рамках основной образовательной программы	5
3.3.	Организация развивающей предметно- пространственной среды в процессе образовательной деятельности в соответствии с требованиями ФГОС, тематикой недели	3
3.4.	Участие в создании портфолио на каждого воспитанника и постоянное его пополнение	5
3.5.	Участие и победы воспитанников в конкурсах: - очные конкурсы на федеральном уровне - очные конкурсы на региональном (муниципальном) уровне - заочные конкурсы	5 4 3
3.6.	Качественная подготовка и проведение занятий и других форм образовательной деятельности с детьми	3
3.7.	Образцовое ведение документации для музыкального руководителя	3
4.	Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе:	
4.1.	Система работы по подготовке и проведению образовательной деятельности на основе ИКТ	5
4.2.	Наличие публикаций в СМИ (подтверждающие документы)	3
4.3.	Составление презентаций опыта работы в электронном виде	2
5.	Распространение педагогического опыта:	
5.1.	Участие в методической работе на уровне Учреждения (подготовка и проведение консультаций, семинаров, открытых просмотров и др.).	3
5.2.	Участие в конкурсах педагогического мастерства, проведение мастер-классов на муниципальном, региональном и федеральном уровнях	5
6.	Высокий уровень исполнительской дисциплины при увеличении объема работы (нагрузки)	2
7.	Качественная дифференциация образовательного процесса в группах оздоровительной направленности.	3
8.	Особый вклад в развитие Учреждения:	
8.1.	Участие в организации и проведении мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (акции, дни открытых дверей, опросы).	3
8.2.	Персональное участие в подготовке детей к участию в очных конкурсах, праздниках, соревнованиях: - на уровне Учреждения; - на муниципальном уровне; - на региональном или федеральном уровне	3 5 5
9.	Результативность работы с семьями воспитанников:	
9.1.	Проведение мероприятий в нетрадиционной форме (круглый стол, викторина, посиделки и др.);	5
9.2.	Консультирование семей, воспитывающих детей с особыми	5

	образовательными потребностями (ОВЗ, детей-инвалидов, одаренных детей) по вопросам воспитания, обучения и развития ребенка	
10.	Работа, не входящая в круг должностных обязанностей	5

2.8. К другим выплатам, осуществляемым из стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБДОУ детского сада № 86 «Айболит» г.Брянска, относится выплата материальной помощи. Единовременная материальная помощь работникам может выплачиваться в следующих случаях:

- в связи со смертью близкого родственника (родители, муж, жена, дети);	1500 руб.
- в связи с несчастным случаем, произошедшим с работником или членами его семьи;	1500 руб.
- в связи с необходимостью длительного лечения работника;	1500 руб.
- в связи с утерей имущества в результате стихийного бедствия;	1500 руб.
- в связи с трудным материальным положением;	1500 руб.
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ и коллективным договором	1500 руб.

Материальная помощь выплачивается по личному заявлению работника.

Приложение 5 «Положение о распределении фонда экономии оплаты труда работников МБДОУ детского сада № 86 «Айболит» г.Брянска»:

- ✓ общественную работу в коллективе, участие в детских праздниках и других массовых мероприятиях - до 2 %;