

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение городского округа Королёв Московской области
«Детский сад комбинированного вида № 20 «Машенька»**

(полное наименование общеобразовательной организации в соответствии с уставом
общеобразовательной организации)

на 2018 – 2020 год(ы)

От работодателя:

Заведующий МБДОУ «Детский сад № 20»

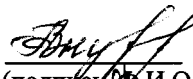
 (С.Р. Шеладева)
(подпись, Ф.И.О.)

28 ноября 2017 года



От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации МБДОУ «Детский сад № 20»

 (Е.В. Ануфриева)
(подпись, Ф.И.О.)

28 ноября 2017 года



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

прошел уведомительную регистрацию
в Министерстве социального развития Московской области

Регистрационный № 1771/2017 от « 12 » декабря 2017 года

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 бюджетном дошкольном образовательном учреждении городского округа Королёв Московской области «Детский сад комбинированного вида № 20 «Машенька» (МБДОУ «Детский сад № 20»)

(наименование образовательной организации)

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Закон Московской области от 31.03.1999 г. № 15/99-ОЗ «О социальном партнерстве в Московской области»;
- Закон Московской области от 27.07.2013 № 94/2013-ОЗ «Об образовании»;
- Отраслевое региональное соглашение, регулирующее социально-трудовые отношения в системе образования в Московской области, на 2017-2019 годы;
- Московское областное трёхстороннее (региональное) соглашение между Правительством Московской области, Московским областным объединением организаций Профсоюзов и объединениями работодателей Московской области на 2017 – 2019 годы;
- Отраслевое территориальное Соглашение, регулирующее социально-трудовые отношения в системе образования в городском округе Королёв Московской области на 2017-2019 годы.

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 Шеладевой Светланы Робертовны (далее – работодатель);

(Ф.И.О.)

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной

профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Ануфриевой Елены Владимировны.

(Ф.И.О.)

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. В соответствии со статьёй 43 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

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

При смене формы собственности 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.

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и отраслевым соглашением.

1.8. В целях развития социального партнёрства стороны признали необходимым создания на равноправной основе комиссии по заключению коллективного договора, внесению в него дополнений, изменений и обеспечения постоянного (не реже одного раза в полугодие) контроля за ходом выполнения коллективного договора. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами и данной комиссией.

1.9. 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 (конференции) 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.

1.10. 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, не 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 01.01.2018 года и действует по 31.12.2020 года включительно.

1.17. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет, о чём оформляется соответствующее соглашение.

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.

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, 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.

Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись (в трехдневный срок со дня фактического начала работы)

При фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению работодателя трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, а работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

2.2.3. Включать в трудовой договор обязательные условия, указанные в статье 57 Трудового Кодекса Российской Федерации, конкретизируя должностные обязанности работника, режим и продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты), показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат (ссылку на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера), а также меры социальной поддержки.

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.

2.2.4. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.5. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового Кодекса Российской Федерации. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.2.6. Не устанавливать испытание при приеме на работу педагогическим работникам, имеющим действующую первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет.

2.2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. Трудового Кодекса Российской Федерации, 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.

2.2.8. Уведомлять выборный орган первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два 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 Трудового Кодекса Российской Федерации, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

Критерии массового увольнения определяются отраслевым и (или) территориальным соглашением.

2.2.9. Уведомление выборный орган первичной профсоюзной организации в соответствии с ч. 1 ст. 82 Трудового Кодекса Российской Федерации должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2.2.10. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 Трудового Кодекса Российской Федерации при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- работники, применяющие инновационные методы работы;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор.

2.2.11. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.12. 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.

2.2.13. 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 Трудового Кодекса Российской Федерации).

2.2.14. 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.

2.2.15. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 Трудового Кодекса Российской Федерации, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

2.2.16. 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.

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

2.2.18. 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 Трудового Кодекса Российской Федерации).

2.3. Не допускается дискриминация на основании ВИЧ статуса работника.

2.4. 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 планом, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы за ставку заработной платы (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601).

3.4. 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 Трудового Кодекса Российской Федерации только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работников в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с Трудового Кодекса Российской Федерации и иными федеральными законами.

3.5. 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 Трудового Кодекса Российской Федерации.

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.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

3.6. 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 Трудового Кодекса Российской Федерации.

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

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с воспитанниками (обучающимися).

3.11. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» (*Приложение № 1 к коллективному договору*).

Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

3.12. 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 Трудового Кодекса Российской Федерации).

3.13. 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.

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 Трудового Кодекса Российской Федерации.

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

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

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 Трудового Кодекса Российской Федерации);

- 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).

3.15. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 Трудового Кодекса Российской Федерации.

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

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

- рождения ребенка – до 5 календарных дней;
- бракосочетания детей работников – до 2 календарных дней;
- бракосочетания работника – до 3 календарных дней;
- похорон близких родственников – до 5 календарных дней;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – до 5 календарных дней за общественную работу;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

3.18. 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 Трудового Кодекса Российской Федерации).

Порядок и условия предоставления педагогическим работникам образовательных организаций длительного отпуска сроком до одного года определяется в соответствии с «Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года», утверждённым приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 № 644. В соответствии с пунктом 5 Порядка предоставления длительного отпуска:

3.18.1. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время по соглашению с работодателем при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательной организации и работник уведомит работодателя и согласует с ним период предоставления длительного отпуска не менее чем за две недели.

3.18.2. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательной организации. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указывается дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

Конкретная продолжительность длительного отпуска определяется по соглашению между педагогическим работником и работодателем, в том числе с учетом условий его использования.

3.18.3. Общая продолжительность длительного отпуска составляет не более одного года.

По соглашению между педагогическим работником и работодателем с учетом конкретных условий длительный отпуск не может быть разделен на части.

3.18.4. Отзыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия педагогического работника. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору педагогического работника в удобное для него время.

3.18.5. Педагогический работник вправе по соглашению с работодателем досрочно прервать длительный отпуск, предупредив работодателя о намерении прервать отпуск не менее чем за 2 недели.

При этом оставшаяся неиспользованная часть длительного отпуска предоставляется педагогическому работнику в порядке, предусмотренном коллективным договором, и не может быть присоединена к длительному отпуску за следующий период непрерывной преподавательской работы.

3.18.6. Длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, в случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

3.18.7. Педагогическим работникам, работающим по совместительству в образовательных организациях, длительный отпуск может быть предоставлен по соглашению с каждым работодателем одновременно как по основному месту работы, так и по работе по совместительству. Для предоставления отпуска по работе по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

3.18.8. Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске засчитывается в стаж работы, учитываемой при определении размеров оплаты труда в соответствии с установленной в образовательной организации системой оплаты труда.

Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж работы, дающей право на ежегодный оплачиваемый отпуск, а также в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью (*Приложение № 2 к коллективному договору*).

3.19. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.19.1. 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.

3.19.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации.

3.19.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца путем перечисления на банковский лицевой счет работника. Заработная плата выплачивается работникам при соблюдении следующего соотношения частей заработной платы до 40% и до 60%. Днями выплаты заработной платы являются: 7 и 22 числа месяца.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок (*Приложение № 3* к коллективному договору), 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 действующим законодательством и включает в себя:

- ставки заработной платы (должностные оклады) и их повышение, доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (доплаты за работу во вредных и (или) опасных условиях труда (*Приложение № 4* к коллективному договору), за работу в ночное время и др.), иные выплаты компенсационного характера, установленные в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций городского округа Королёв Московской области;
- доплаты за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника (*Приложение № 5* к коллективному договору);
- выплаты стимулирующего характера (*Приложение № 6* к коллективному договору);
- премиальные выплаты.

4.3. 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.

4.4. 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.

4.5. 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.

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

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

4.7. Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в образовательной организации в год окончания (не позднее трех лет после) окончания образовательной организации высшего или профессионального образования, выплачивается единовременное пособие в размере 1000 рублей (сумма, предусмотренная отраслевым (территориальным) соглашением либо нормативным актом органов местного самоуправления).

4.8. Работникам, награжденным ведомственными наградами:

медаль Ушинского,

и отраслевыми нагрудными знаками:

«Почетный работник общего образования РФ»

«Почетный работник начального профессионального образования РФ»

«Почетный работник среднего профессионального образования РФ»

«Почетный работник высшего профессионального образования РФ»

«Почетный работник науки и техники Российской Федерации»

«Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации»,

выплачивается ежемесячная поощрительная надбавка в размере 10% ставки заработной платы (должностного оклада).

Работникам, награжденным отраслевыми нагрудными знаками:

«Отличник просвещения»,

«Отличник народного образования»,

«Отличник профтехобразования»,

«За отличные успехи в работе» в области среднего специального образования

«За отличные успехи в работе» в области высшего специального образования,

полученные до 13.01.1999 года и

«За развитие научно-исследовательской работы студентов»,

«За милосердие и благотворительность»,

выплачивается ежемесячная поощрительная надбавка в размере 5% ставки заработной платы (должностного оклада). (Данные выплаты

производятся, если предусмотрены в отраслевом региональном (городском) соглашении, либо из средств образовательной организации)

4.9. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. В *Приложении № 4* к настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 Трудового Кодекса Российской Федерации 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 на рабочих местах, а также отсутствия действующих результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, работодателем устанавливается повышение оплаты труда в размере до 12 процентов тарифной ставки (оклада) работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ, при выполнении которых имеются риски воздействия вредных производственных факторов (*Приложение № 4* к коллективному договору).

4.10. Компетенцию образовательной организации по установлению работникам выплат стимулирующего характера реализовывать согласно Положению об условиях установления и порядке производства выплат стимулирующего характера работникам МБДОУ «Детский сад № 20». (*Приложение № 6* к коллективному договору).

4.11. Экономия средств фонда оплаты труда (в том числе резервные фонды выплат компенсационного и стимулирующего характеров) направляются на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательной организации.

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

4.13. Время приостановки работником работы в связи с проведением капитального ремонта оплачивается как время простоя по вине работодателя в размере двух третей средней заработной платы работника.

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 Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Фонд медицинского страхования Российской Федерации.

5.2.3. 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;

- временной нетрудоспособности, не менее 2-х месяцев;
- окончания командировки на работу по специальности за рубежом;
- исполнения полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;

- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;

- при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников или ликвидации образовательной организации;

- иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на аттестацию.

5.2.4. Учитывать установленную квалификационную категорию по должности учителя, преподавателя независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, учитываются при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель; социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности».

Руководитель физического воспитания	Учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилем работы по основной должности)
Учитель музыки образовательной организации, реализующей программы общего образования, либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательной организации, реализующей образовательные программы среднего профессионального образования - программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер

звена, либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего образовательные программы среднего профессионального образования – программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена	
Учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель

5.2.5. Устанавливать педагогическому работнику, переходящему на другую должность, квалификационная категория по которой не установлена, при условии совпадения профиля работы, условия оплаты труда с учётом имеющейся квалификационной категории.

5.3. При проведении аттестации педагогических работников и руководителей образовательных организаций соблюдаются следующие условия:

5.3.1. Аттестация педагогических работников на ту же самую квалификационную категорию, имеющих почетные звания и отраслевые награды:

«Народный учитель»,

«Заслуженный учитель»,

«Заслуженный преподаватель» СССР и союзных республик, входивших в состав СССР,

«Заслуженный учитель Российской Федерации»,

«Народный учитель Российской Федерации»,

«Заслуженный работник образования Московской области»;

имеющих следующие отраслевые награды:

«Отличник просвещения СССР»

«Отличник народного просвещения»

«Отличник профессионально – технического образования РСФСР»

«За отличные успехи в работе» в области среднего специального образования

«За отличные успехи в работе» в области высшего специального образования,

полученные до 13.01.1999 года и

медаль К.Д. Ушинского,

«Почетный работник начального профессионального образования России»,
«Почетный работник среднего профессионального образования России»,
«Почетный работник высшего профессионального образования России»,
«Почетный работник общего образования Российской Федерации»,
«Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации»,
«Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации»,
«Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации»,
«Почетный работник науки и техники Российской Федерации»,
«Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации»,
«За развитие научно-исследовательской работы студентов»,
«За милосердие и благотворительность»,
«Заслуженный работник образования Московской области»,
полученные после 13.01.1999 года, производится без проведения открытого мероприятия.

5.3.2. Победителям, лауреатам конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года» и других, проводимых на уровне Российской Федерации, Московской области, а также победителям конкурсов лучших учителей (преподавателей) образовательных организаций, реализующих основные профессиональные образовательные программы (среднего профессионального образования и высшего образования), воспитателей образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы (дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего) аттестационной комиссией присваивается высшая квалификационная категория, без проведения открытого мероприятия.

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 (*Приложение № 7 к коллективному договору*).

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 2 процентов от фонда заработной платы и (или) не менее 0,2 % суммы затрат на предоставление образовательных услуг.

6.1.3. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда организации в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.1.4. 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 Российской Федерации от 10 декабря 2012 г. № 580н.

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

При проведении специальной оценки условий труда обеспечивать соблюдение положений пункта 3 статьи 15 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда», которые устанавливают гарантии при предоставлении компенсационных мер работникам.

6.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда, в соответствии с *Приложением № 4* к настоящему коллективному договору.

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

6.1.11. Обеспечивать организацию проведения предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения (статья 213 ТК РФ).

6.1.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

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

6.1.15. 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.

6.1.16. 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.

6.1.17. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, при осуществлении технологических и образовательных процессов, безопасность применяемых инструментов, материалов (статья 212 ТК РФ).

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.

6.3. Работники обязуются:

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

6.3.2. 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.

6.3.3. 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.

6.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.3.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.4. 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 и региональными законами (нормативно-правовыми документами), 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, средства связи и оргтехники (статья 377 ТК РФ);

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 Трудового кодекса Российской Федерации;

- 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 135,144 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 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);
- 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. 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).

7.10. 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 14 статьи 374 ТК РФ).

7.11. На время осуществления полномочий работником образовательной организации, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

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 Трудовым Кодексом Российской Федерации, 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 (либо на условиях, определенных сторонами).

От работодателя:

Руководитель
образовательной организации

 Шеладева С.Р.
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.



От работников:

Председатель
первичной профсоюзной
организации

 Ануфриева Е.В.
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.



СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
организации МБДОУ «Детский сад № 20»

«28» ноября 2017 года
Ануфриева Е.В.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ «Детский сад № 20»

«28» ноября 2017 года
Шеладева С.Р.

**Перечень наименований должностей
работников МБДОУ «Детский сад № 20»,
которым предоставляется ежегодный основной удлиненный
оплачиваемый отпуск**

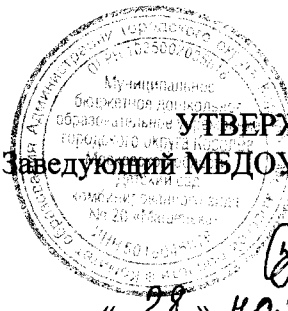
№	Наименование должностей работников	Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска
1	Заведующий	42
2	Заместитель заведующего по воспитательной и методической работе	42
3	Воспитатель	42
4	Педагог-психолог	42
5	Музыкальный руководитель	42
6	Инструктор по физической культуре	42
7	Учитель-логопед	56
8	Воспитатель группы компенсирующей направленности для детей с фонетико- фонематическими нарушениями речи	56



СОГЛАСОВАНО

Заведующий первичной профсоюзной
организацией МБДОУ «Детский сад № 20»

Ануфриева Е.В.
«28» ноября 2017 года



УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ «Детский сад № 20»

Шеладева С.Р.
«28» ноября 2017 года

Приложение № 2

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке и условиях предоставления
педагогическим работникам МБДОУ «Детский сад № 20»
длительного отпуска сроком до 1 года

Настоящее Положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до 1 года педагогическим работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения городского округа Королёв Московской области «Детский сад комбинированного вида № 20 «Машенька» (МБДОУ «Детский сад № 20», образовательное учреждение).

1. Педагогические работники МБДОУ «Детский сад № 20» имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в соответствии с действующим законом «Об образовании в Российской Федерации» статья 47 пункт 5 части 3.

2. Руководитель образовательного учреждения при наличии условий вправе по согласованию с профсоюзным комитетом предоставить длительный отпуск работнику, имеющему стаж работы менее 10 лет.

3. Продолжительность стажа непрерывной работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, определяется в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов.

4. В стаж работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается время работы в образовательных учреждениях любых форм собственности, имеющих государственную аккредитацию, в должностях (с занятием и без занятия штатной должности) и на условиях, предусмотренных в Приложении к настоящему Положению.

5. Непосредственно в стаж работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается:

- а) фактически проработанное время;
- б) время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и заработная плата полностью или частично:
 - время нахождения в основном и дополнительном отпусках;
 - время нахождения в отпусках по беременности и родам;

- время нахождения в командировках;
- повышение квалификации с отрывом от основной работы по направлению работодателя;
- время простоя не по вине работника;
- время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);
- время, когда работник получал пособие по временной нетрудоспособности из средств государственного социального страхования.

6. В стаж работы, дающий право на предоставление длительного отпуска, включаются следующие периоды времени:

- переход работника в установленном порядке из одного образовательного учреждения в другое, если перерыв в работе составил не более 1 месяца;
- поступление на работу в образовательное учреждение после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, по истечении срочного трудового договора, если перерыв в работе составил не более 2 месяцев;
- поступление на работу в образовательное учреждение после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, в связи с ликвидацией или сокращением численности или штата, если перерыв в работе составил не более 3 месяцев;
- поступление на работу в образовательное учреждение после освобождения от работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, в российских образовательных учреждениях за рубежом, образовательных учреждениях стран ближнего зарубежья, если перерыв в работе составил не более 2 месяцев;
- поступление на работу в образовательное учреждение после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья, препятствующему продолжению данной работы, если перерыв в работе составил не более 3 месяцев (если причиной явилась инвалидность, то время перерыва исчисляется со дня восстановления трудоспособности);
- поступление на работу в образовательное учреждение после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, по собственному желанию в связи с выходом на пенсию, если перерыв в работе составил не более 2 месяцев.

7. При переезде на работу в другую местность и связанной с этим переходом на другую работу, продолжительность перерыва в работе, при котором стаж, дающий право на длительный отпуск не прерывается, увеличивается на количество дней, необходимых для переезда.

8. Время начала и окончания длительного отпуска должны быть установлены таким образом, чтобы его продолжительность не выходила за рамки одного учебного года.

9. Заявление о предоставлении отпуска в течение учебного года с указанием его продолжительности подаются руководителю образовательного учреждения до 1

апреля учебного года, предшествующего тому, в течение которого работник изъявил желание воспользоваться своим правом на длительный отпуск

10. При распределении учебной нагрузки на новый учебный год, администрация образовательного учреждения предлагает другим работникам дополнительную нагрузку при условиях:

- если их квалификация и образование удовлетворяют требованиям по соответствующим должностям;
- если их собственная нагрузка не превышает предел, установленный Уставом образовательного учреждения.

Данные работники должны добровольно давать согласие на увеличение нагрузки обязательно в письменном виде с указанием конкретного периода, на который увеличивается их педагогическая нагрузка.

Право работодателя применить временный перевод для замещения отсутствующего работника в этом случае не применяется.

Если замещение описанным способом осуществить не представляется невозможным, то руководитель образовательного учреждения вправе заключить срочный трудовой договор с работником другого учреждения, организации, с неработающим пенсионером, либо воспользоваться услугами территориальных органов по трудоустройству, при условии, если такие работники соответствуют требованиям по замещаемым должностям.

11. Если проведение упомянутых мероприятий не дает возможности распределить нагрузку на весь заявленный период, то руководитель образовательного учреждения совместно с профсоюзным комитетом предлагает заявителю:

- сократить заявленный срок длительного отпуска до продолжительности, в течение которой возможно распределить нагрузку заявителя;
- согласиться на установление очередности в течение учебного года заявителям однородных должностей (специальностей);
- перенести срок длительного отпуска на следующий учебный год после заявленного.

12. При отказе работника на предложения, приведенные в п. 11, руководитель по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения вправе установить очередность предоставления длительного отпуска, не уменьшая заявленную продолжительность. При этом преимущественным правом пользуется работник, имеющий больший стаж работы, исчисленный в соответствии с п. 5 настоящего Положения.

13. При невозможности предоставления длительного отпуска с учетом использования всех способов, перечисленных в пунктах 10 и 11 настоящего Положения и согласования с профсоюзным комитетом, он может быть перенесен в связи с производственной необходимостью, но не более чем на 1 год.

14. Длительный отпуск подлежит продлению только в том случае, если работник находился на лечении в стационарных условиях. Количество дней, на которое данный отпуск продляется, должно соответствовать количеству дней

пребывания в медицинском учреждении при наличии официального документа, подтверждающего этот факт.

15. Предъявленный работником больничный лист, выданный в период нахождения его в длительном отпуске, подлежит оплате.

16. Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж работы, дающий право на очередной отпуск за рабочий год.

17. В период нахождения в длительном отпуске работник не может работать на условиях совместительства или по гражданскому договору, если данная работа является педагогической.

18. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске в установленном законом порядке сохраняется место работы, должность и педагогическая нагрузка, установленная до ухода его в длительный отпуск, при условии, что за время нахождения в длительном отпуске не изменилось количество часов по учебным планам и программам, а также количество групп.

19. Если существенные условия труда не могут быть сохранены в связи с изменениями в организации производства и труда, а также в случае сокращения штатов учреждения, работодатель обязан направить работнику, находящемуся в длительном отпуске соответствующее письменное уведомление под роспись.

20. Истечение срока действия квалификационной категории в период нахождения работника в длительном отпуске является основанием продления срока ее действия на 1 год.

21. Продолжительность отпуска определяется истечением периода времени, который исчисляется месяцами.

22. Длительный отпуск не может быть разделен на части.

23. Продолжительность длительного отпуска может быть сокращена по инициативе работодателя или работника только по взаимному согласию сторон.

Каждая сторона должна уведомить другую сторону о желании прервать длительный отпуск в письменном виде не менее чем за 2 недели до момента взаимообусловленной даты его преждевременного окончания.

24. Работникам-совместителям, работающим в учреждениях образования, в случае предоставления им длительного отпуска по основной работе, одновременно предоставляется отпуск за свой счет на аналогичный период. Основанием предоставления отпуска является копия приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

25. Основанием предоставления длительного отпуска является личное заявление работника, поданное руководителю образовательного учреждения в соответствии с п. 9 настоящего Положения с указанием конкретной продолжительности отпуска и даты его начала.

26. Решение о предоставлении длительного отпуска работнику или об отказе в его предоставлении должно быть принято и доведено до сведения работника до 1 июня предыдущего уходу в длительный отпуск учебного года.

27. Работник вправе уйти в длительный отпуск только после издания соответствующего приказа руководителя образовательного учреждения, в

котором должно быть указано, что работник ознакомлен с настоящим Положением. Приказ доводится до сведения работника по росписи.

28. Руководители образовательных учреждений имеют право на получение длительного отпуска в соответствии с настоящим Положением; при этом они рассматриваются в статусе «работников», а органы управления образованием муниципальных образований – «работодателей».

29. Споры, возникающие при реализации права работников на длительный отпуск, разрешаются в комиссиях по трудовым спорам или в судебном порядке.

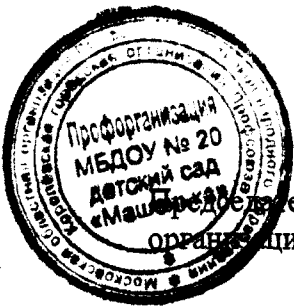
*Приложение к ПОЛОЖЕНИЮ
о порядке и условиях предоставления
педагогическим работникам МБДОУ «Детский сад № 20»
длительного отпуска сроком до 1 года*

**Перечень должностей,
работа в которых засчитывается в стаж непрерывной работы,
дающей право на получение длительного отпуска до одного года**

1. Время работы в нижеперечисленных должностях засчитываются в стаж работы, дающий право на получение длительного отпуска, в объеме, соответствующем не менее 1,0 ставки заработной платы (суммарно по основному и другим местам работы):

- Учитель-логопед
- Музыкальный руководитель
- Воспитатель (включая старшего)
- Педагог-психолог
- Инструктор по физической культуре

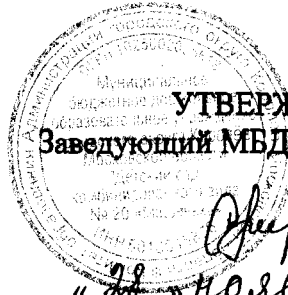
2. Время работы в иных должностях работников образовательных учреждений засчитывается в стаж, дающий право на длительный отпуск сроком до 1 года при условии, если данные работники, помимо своей основной работы, выполняемой в объеме ставки (должностного оклада), проводят в течение учитываемого периода работу по должностям, перечисленным в п. 1 Приложения (как с занятием так и без занятия штатной должности), в объемах, соответствующих не менее 1/3 тарифной ставки.



СОГЛАСОВАНО

Заведующий первичной профсоюзной
организации МБДОУ «Детский сад № 20»

Ануфриева Е.В.
«28» ноября 2017 года



УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ «Детский сад № 20»

Шеладева С.Р.
«28» ноября 2017 года

Приложение № 3

Шеладева С.Р.
2017 года

Соснина Екатерина Леонидовна			2010		31.01.2017	
Подразделение	МБДОУ № 20					
Должность	Воспитатель					
Категория персонала	Воспитатель					
Норма времени	17,00 Д					
Должностной оклад						34849,20
Расчеты в 1/2017						
Вредн.пед.(1)	1008-97	1-31	17,00	100,00%		1091,20
Допл.компенс.	1008-97	1-31	17,00	100,00%		3750,00
Оклад пед (1)	1008-97	1-31	17,00			27280,00
замена(Вспом.1)	1008-97	11-20	8,00	100,00%		1232,35
3 час удержание	1008-97			-100,00%		
Надб.за инновац.100	1008-97	1-31	17,00	100,00%		2728,00
Начислено						36081,55
13 проц	1008-97					161,00
13 проц	1008-97					4530,00
Аванс удержан.	1008-97			100,00%		13940,00
Пластик	1008-97			100,00%		16379,20
Пластик	1008-97			100,00%		1071,35
Удержано						36081,55
К выдаче						0,00
Сумма вычетов за месяц						
Облагаемая сумма за месяц						36081,55
Сумма налога за месяц						4691,00
Сумма вычетов за год						
Облагаемая сумма за год						36081,55
Сумма налога за год						4691,00



СОГЛАСОВАНО

первичной профсоюзной
организации МБДОУ «Детский сад № 20»

Е.В. Ануфриева
Ануфриева Е.В.
2017 года

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ «Детский сад № 20»

С.Р. Шеладева
Шеладева С.Р.
« 28 » ноября 2017 года

**Перечень должностей с неблагоприятными условиями труда,
работа в которых предусматривает повышение уровня ставок заработной
платы до 12%**

Младший воспитатель – 8%

Работы, производимые по уходу за детьми по организации режима питания при отсутствии средств малой механизации.

Работы, связанные с мойкой посуды, тары вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ.

Уборка помещений вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ.

Учитель – логопед – 4%

Осуществляет работу, направленную на максимальную коррекцию недостатков развития у обучающихся, воспитанников с нарушениями в развитии речи.

Педагог - психолог – 4%

Осуществляет профессиональную деятельность, направленную на сохранение психического, соматического и социального благополучия обучающихся, воспитанников в процессе воспитания и обучения в образовательных учреждениях.

Воспитатель – 4%

Планирует и организует жизнедеятельность воспитанников и осуществляет их воспитание. Организует выполнение воспитанниками режима дня, оказывает им помощь в обучении, организации досуга, кружков и др.

**Перечень наименований должностей
работников МБДОУ «Детский сад № 20»,
которым предоставляются
доплаты за работу во вредных и (или) опасных условиях труда
на основании специальной оценки условий труда**

Должность	Размер доплаты
воспитатель	4%
учитель – логопед	4%
педагог - психолог	4%
младший воспитатель	8%

СОГЛАСОВАНО

на заседании

Управляющего Совета

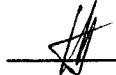
МБДОУ «Детский сад № 20»

Протокол № 3
от «13» января 2017 года

Председатель

Управляющего Совета

МБДОУ «Детский сад № 20»



П.С. Буланов

СОГЛАСОВАНО

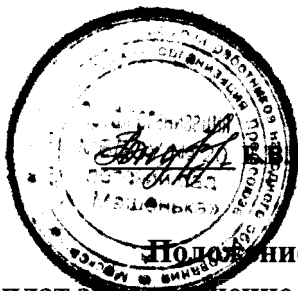
Председатель

первичной профсоюзной

организации

МБДОУ «Детский сад № 20»

«09» января 2017 года



Е.В. Ануфриева

УТВЕРЖДЕНО

Приказ

по МБДОУ «Детский сад № 20»

№ 2

от «16» января 2017 года

Протокол общего собрания

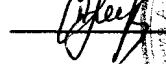
трудоу коллектива

МБДОУ «Детский сад № 20»

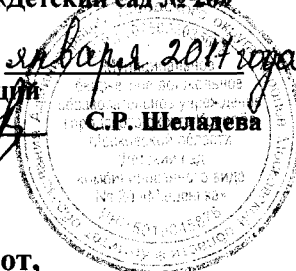
№ 1

от «09» января 2017 года

Заведующий



С.Р. Шалаева



о выплате доплат за выполнение дополнительных работ,

связанных с образовательным процессом

и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения городского

округа Королёв Московской области

«Детский сад комбинированного вида № 20 «Машенька»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о выплате доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника (далее по тексту – Положение) систематизирует положения нормативно-правовых актов по вопросам оплаты труда для педагогических работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения городского округа Королёв Московской области «Детский сад комбинированного вида № 20 «Машенька» (далее по тексту - МБДОУ «Детский сад № 20», ДОУ, дошкольное образовательное учреждение).

1.2. Положение разработано в соответствии с действующим Положением об оплате труда работников государственных (муниципальных) образовательных учреждений Московской области и действующим Приказом Министерства образования Московской области «Об утверждении порядка исчисления заработной платы работников государственных (муниципальных) образовательных учреждений Московской области».

1.3. Положение устанавливает виды, характер и порядок исчисления доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогических работников МБДОУ «Детский сад № 20».

1.4. Действующим Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа Королёв Московской области предусматриваются средства на установление доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника в ДОУ в размере от 1% до 30% фонда оплаты труда педагогических работников дошкольного образовательного учреждения.

1.5. Понятия, используемые в настоящем Положении: «доплата» - устанавливаемая на некоторый срок (от одного до нескольких месяцев) выплата педагогическому работнику за

выполнение им дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника, за работу в осложнённых условиях, за определённые достижения в области воспитания, развития и обучения дошкольников, за инновационную и новаторскую профессиональную деятельность; «резервный фонд» - свободные денежные средства, предусмотренные для выплаты доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника в ДОУ.

2. Размеры доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника

2.1. Доплаты утверждаются руководителем дошкольного образовательного учреждения на основе решения общего собрания трудового коллектива МБДОУ «Детский сад № 20», согласовываются с председателем первичной профсоюзной организации МБДОУ «Детский сад № 20», устанавливаются в соответствии с данным Положением. Размер доплаты педагогическому работнику составляет от 1% до 30% должностного оклада педагогического работника.

2.2. Установление доплат производится на основе показателей и критериев качества и результативности труда и направлено на стимулирование работников дошкольного учреждения к более качественному, эффективному, результативному, инновационному труду.

3. Порядок установления доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника

3.1. Конкретный размер доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника, определяется тарификационной комиссией в пределах выделенных средств, утверждается приказом заведующего МБДОУ «Детский сад № 20» с учётом мнения первичной профсоюзной организации дошкольного образовательного учреждения и устанавливается на очередной учебный год.

3.2. Все доплаты исчисляются в денежной сумме.

3.3. Снятие (отмена) доплат, установленных на очередной учебный год, и (или) передача другому педагогическому работнику осуществляется по следующим причинам с учётом требований действующего Трудового кодекса Российской Федерации:

- окончание срока действия доплат;
- окончание выполнения работ, за которые были определены доплаты;
- ухудшение качества работы, за которую были определены доплаты;
- отказ работника от выполнения работ, за которые были определены доплаты;
- длительное отсутствие работника по болезни, в связи, с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определённые при установлении доплат, или если

отсутствие работника повлияло на качество выполняемой работы, определённое при установлении доплат;

-за нарушение трудовой дисциплины (опоздание, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по ДОУ), а также в случае обоснованных жалоб родителей на действия педагога;

-доплаты могут быть сняты за месяц, квартал, учебный год.

3.4.Педагогическим работникам в течение текущего учебного года может быть выплачены единовременные доплаты при наличии свободных денежных средств (резервного фонда), предусмотренных для выплаты доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника в ДОУ. Единовременные доплаты выплачивается за высокие достижения в области воспитания, развития и обучения дошкольников, за инновационную работу с детьми и родительской общественностью, за результативное участие в проектной и конкурсной деятельности. Размер единовременной доплаты педагогическому работнику определяется наличием свободных денежных средств (резервного фонда) и составляет денежную сумму до 30 000 (тридцати тысяч) рублей.

4. Критерии доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника

Критерии	Доплата в денежном эквиваленте (руб.)
1.За работу по снижению заболеваемости воспитанников ДОУ, внедрению здоровьесберегающих технологий.	до 1500
2.За проведение консультаций и занятий с родителями по вопросам закаливания воспитанников и поддержания в семье здорового образа жизни.	до 500
3.За работу по изготовлению наглядных учебно-методических пособий, дидактического и раздаточного материала для проведения занятий с воспитанниками, для развития их творческих способностей в досуговой и игровой деятельности.	до 1000
4.За постоянное обновление содержания оформления, подготовку демонстрационного оборудования в группе, в музыкально-спортивном зале, игротеке, кабинетах.	до 1000
5.За работу с родителями по организации их участия в изготовлении реквизита для проведения досуговых занятий с детьми (развлечений, театрально - игровой деятельности, оформление игровых зон), по подготовке помещений к проведению мероприятий.	до 2000
6.За участие в работе по организации и проведению общегородских мероприятий для детей дошкольного возраста: спортивных соревнований, конкурсов, выступлений и проч.	до 2000

7.За работу по участию в организации городских мероприятий по распространению педагогического опыта, работы с родителями, реализации программ наставничества, осуществления работы с молодыми специалистами.	до 2000
8.За участие в конкурсе «Педагог года» на уровне учреждения, муниципального образования, области.	до 3 000
9.За результативное участие в профессиональном конкурсе на уровне учреждения, муниципального образования, области. За разработку методических материалов, экспертной оценки, сопроводительной документации, создание презентаций, видеороликов для участия МБДОУ «Детский сад № 20» во Всероссийских, областных, муниципальных мероприятиях (конкурсах).	до 30 000
10.За художественно-оформительскую работу в ДОУ.	до 1500
11.За использование в своей работе современных образовательных, информационных и компьютерных технологий.	до 2000
12.За работу по благоустройству игровых прогулочных участков, озеленению территории.	до 1000
13.За организацию с детьми и родителями экскурсий, посещение музеев, просмотров концертов, спектаклей и т.д.	до 1000
14.За выполнение ремонта групповых, служебных помещений и мест общего пользования.	до 5000
15.За сотрудничество с ДЮТ, с гимназией № 17, другими образовательными учреждениями города и области.	до 2000
16.За работу в творческой группе ДОУ.	до 1000
17.За организацию и обновление материально-технической базы ДОУ.	до 1500
18.За использование в образовательной деятельности с детьми образовательной робототехники и конструкторов нового поколения.	до 2 500
19.За оформление отчётности и документов, не входящих в номенклатуру дел.	до 1500
20.За работу по формированию сайта ДОУ, группы.	до 2000
21.За работу с электронной почтой.	до 500
22.За ведение библиотечной работы.	до 500
23.За издание журнала ДОУ, книги отзывов, летописи событий.	до 1000
24.За работу на учебно-опытном участке.	до 1000

25. За работу по оформлению и комплектованию музея народной рукотворной игрушки и национального быта.	до 1000
26. За работу с родителями по своевременной оплате за содержание ребенка в ДООУ, сбор платежей и составление реестра.	до 1000
27. За организацию, оформление, проведение проектной деятельности.	до 2000
28. За проявление инициативы, творчества и эстетики при создании предметно-развивающей среды ДООУ.	до 2000
29. За превышение ФГОС ДО по одному или нескольким приоритетных направлений деятельности ДООУ.	до 2000
30. За осуществление электронного мониторинга	до 2000

5. Условия и порядок выплаты доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника

5.1. Выплата доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника, производится пропорционально отработанному времени с учетом фактической нагрузки, выполняемой педагогическим работником.

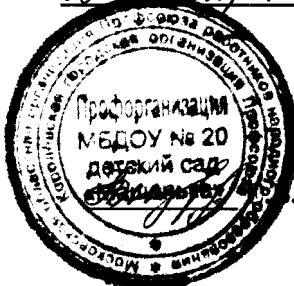
5.2. Изменения и дополнения в Положение вносятся на основе приказов заведующего ДООУ после согласования с первичной профсоюзной организацией дошкольного образовательного учреждения.

СОГЛАСОВАНО
на заседании
Управляющего Совета
МБДОУ «Детский сад № 20»
Протокол № 3
от «13» января 2017 года

Председатель
Управляющего Совета
МБДОУ «Детский сад № 20»

 П.С. Буланов

СОГЛАСОВАНО
Председатель
первичной профсоюзной
организации
МБДОУ «Детский сад № 20»
от «09» января 2017 года

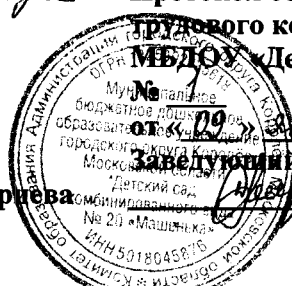


Ануфриева

УТВЕРЖДЕНО
Приказ
по МБДОУ «Детский сад № 20»
№ 2
от «16» января 2017 года
Протокол общего собрания
Трудового коллектива
МБДОУ «Детский сад № 20»

от «29» января 2017 года
Заведующий

С.Р. Шеладева



Приложение № 6

**Положение
об условиях установления и порядке произведения выплат
стимулирующего характера
работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
городского округа Королёв Московской области
«Детский сад комбинированного вида № 20 «Машенька»**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об условиях установления и порядке произведения выплат стимулирующего характера (далее по тексту – Положение) разработано в соответствии с действующим Трудовым Кодексом Российской Федерации, действующим Положением об оплате труда работников государственных учреждений Московской области, действующим Постановлением Главы города Королёва Московской области «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа Королёв Московской области, находящихся в ведении Комитета образования Администрации городского округа Королёв Московской области», действующими к нему изменениями и дополнениями, Уставом Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения городского округа Королёв Московской области «Детский сад комбинированного вида № 20 «Машенька» и применяется при установлении выплат стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения городского округа Королёв Московской области «Детский сад комбинированного вида № 20 «Машенька» (далее по тексту – МБДОУ «Детский сад № 20», дошкольное образовательное учреждение, ДОУ).

Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам дошкольного образовательного учреждения, определяет их виды, размеры, условия и порядок выплат.

Установление выплат стимулирующего характера производится на основе показателей и критериев качества и результативности труда и направлено на стимулирование работников дошкольного образовательного учреждения к более качественному, эффективному, результативному, инновационному труду.

1.2. Выплаты стимулирующего характера работникам дошкольного образовательного учреждения производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ) образовательного учреждения.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения распределяется между различными категориями работников следующим образом:

- на выплату руководителю дошкольного образовательного учреждения (размер выплаты от 1% до 100% должностного оклада);
- на выплату заместителям руководителя дошкольного образовательного учреждения (размер выплаты от 1% до 100% должностного оклада);
- на выплату педагогическим работникам дошкольного образовательного учреждения (размер выплаты от 1% до 100% должностного оклада);
- на выплату младшему обслуживающему и вспомогательному техническому персоналу дошкольного образовательного учреждения (размер выплаты от 1% до 100% должностного оклада);
- на выплату единовременных доплат (премий) - при наличии свободных денежных средств (резервного фонда) стимулирующей части фонда оплаты труда (размер единовременной выплаты (премии) от 1 000 (одной тысячи) рублей до 30 000 (тридцати тысяч) рублей).

II. Виды выплат стимулирующего характера, порядок и условия их установления

2.1. Работникам дошкольного образовательного учреждения могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за результаты работы за текущий месяц;
- единовременная доплата (премия).

2.2. Выплаты стимулирующего характера за результаты работы за текущий месяц

2.2.1. Расчет выплат стимулирующего характера за результаты работы за текущий месяц производится на основании критериев, установленных разделом IV настоящего Положения.

Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Для измерения результативности труда работников по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

2.2.2. Установление выплат стимулирующего характера работникам дошкольного образовательного учреждения за результаты работы за текущий месяц производится ежемесячно, что позволяет учитывать динамику достижений, в том числе образовательных.

2.2.3. Если на работника дошкольного образовательного учреждения в текущий месяц, по результатам которого устанавливаются выплаты стимулирующего характера, налагалось дисциплинарное взыскание, выплаты стимулирующего характера ему не устанавливаются. Если в группе в текущий месяц, по результатам которого устанавливаются выплаты стимулирующего характера, произошел случай травматизма, выплаты стимулирующего характера не устанавливаются. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются пропорционально отработанному времени (без учета времени освобождения от работы по листку нетрудоспособности).

2.2.4. Расчет размера выплат стимулирующего характера за результаты работы за текущий месяц каждому работнику и обоснование данного расчета производится комиссией дошкольного образовательного учреждения, создаваемой на основании приказа руководителя дошкольного образовательного учреждения.

В комиссию по распределению выплат стимулирующего характера работникам включается от 3 до 15 членов из числа работников ДООУ, в том числе представители профсоюзного комитета ДООУ, не считая руководителя дошкольного образовательного учреждения. Решение о включении конкретных членов из числа работников ДООУ в указанную комиссию принимается на общем собрании трудового коллектива ДООУ.

Председателем комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам является руководитель дошкольного образовательного учреждения. Заседание комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов комиссии. Решения комиссии принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании.

Произведенный комиссией расчет оформляется протоколом, который подписывается ответственным лицом за ведение протокола.

В срок, не позднее 20 числа каждого месяца, на основании протокола комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам дошкольного образовательного учреждения, руководитель дошкольного образовательного учреждения издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам дошкольного образовательного учреждения за результаты их работы за текущий месяц. Указанные в настоящем пункте выплаты производятся на основе протокола комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам дошкольного образовательного учреждения, приказа об установлении выплат стимулирующего характера работникам дошкольного образовательного учреждения, ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы.

В случае если часть стимулирующих выплат из ФОТ будет выплачена по тем или иным причинам не полностью, допускается, по согласованию с профсоюзным комитетом, перераспределение средств внутри дошкольного образовательного учреждения.

2.3. Единовременное премирование работников - выплата единовременных доплат (премий)

2.3.1. Единовременное премирование работников - выплата единовременных доплат (премий) - производится за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- выдвижение творческих идей в области своей деятельности;
- разработку инновационных проектов, методических материалов, экспертной оценки, сопроводительной документации, создание презентаций об образовательной работе, видеороликов для участия МБДОУ «Детский сад № 20» во Всероссийских, областных, муниципальных мероприятиях (конкурсах) (в том числе, в областном Конкурсе дошкольных образовательных организаций муниципальных образований Московской области на присвоение статуса Региональной инновационной площадки Московской области, в конкурсе «Воспитатель года» и др.);
- реализация инновационных проектов;
- подготовку участников-победителей детских игр-конкурсов;
- электронное сопровождение участия МБДОУ «Детский сад № 20» во Всероссийских, областных, муниципальных конкурсах;
- публикацию статьи от ДОУ и о ДОУ;
- другие.

2.3.2. Единовременное премирование работников дошкольного образовательного учреждения осуществляется за счет средств, предусмотренных для этих целей в пункте 1.2. настоящего Положения.

2.3.3. Единовременное премирование работников дошкольного образовательного учреждения осуществляется на основании приказа руководителя дошкольного образовательного учреждения, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

2.3.4. При наличии фактов п.2.2.3. настоящего Положения предусмотренные настоящим разделом премии не устанавливаются.

III. Порядок определения размера выплат стимулирующего характера

Вариант 1.

3.1. Произвести подсчет баллов каждому работнику за период, по результатам которого устанавливается выплата стимулирующего характера, предусмотренная пунктом 2.2. настоящего Положения по максимальному возможному количеству критериев и показателей для каждого работника дошкольного образовательного учреждения.

3.2. Суммировать баллы, полученные всеми работниками, относящимися к одной категории работников в соответствии с пунктом 1.2. настоящего Положения.

3.3. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на текущий период для каждой категории работников (заместителей руководителя, педагогических работников и т.д.), разделить на общую сумму баллов, полученных работниками этой категории.

В результате, для работников разных категорий получается свой денежный вес (в рублях) каждого балла.

3.4. Этот показатель (денежный вес) умножить на сумму баллов каждого работника. В результате получаем размер стимулирующих выплат каждому работнику дошкольного образовательного учреждения на текущий период.

Вариант 2.

3.5. Произвести подсчет баллов каждому работнику дошкольного образовательного учреждения за период, по результатам которого устанавливается выплата стимулирующего характера, предусмотренная пунктом 2.2. настоящего Положения.

3.6. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на текущий период для каждой категории работников (заместителей руководителя, педагогических работников и т.д.), разделить на максимально возможную для данной категории работников сумму баллов. В результате получаем денежный вес (в рублях) каждого балла. Для работников разных категорий получается свой денежный вес (в рублях) каждого балла.

3.7. Этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов конкретного работника. В результате получаем размер выплаты стимулирующего характера конкретного работника на текущий период.

3.8. В случае, если часть стимулирующих выплат работникам дошкольного образовательного учреждения будет выплачена по тем или иным причинам не полностью, допускается, по согласованию с профсоюзным комитетом, перераспределение средств внутри дошкольного образовательного учреждения, в том числе на выплату единовременных премий.

3.9. В течение каждого месяца, установленного пунктом 2.2.2. настоящего Положения ведется мониторинг профессиональной деятельности каждого работника по утвержденным критериям и показателям.

IV. Показатели и критерии качества и результативности труда работников

4.1. Критерии качества и результативности труда разрабатываются отдельно для следующих категорий работников дошкольного образовательного учреждения:

- для заместителей руководителя дошкольного образовательного учреждения;
- для педагогических работников дошкольного образовательного учреждения;
- для младшего обслуживающего и вспомогательного технического персонала дошкольного образовательного учреждения.

4.2. Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда заместителей руководителя дошкольного образовательного учреждения (Приложение 1):

1. Сохранение здоровья воспитанников в учреждении.
2. Качество образовательного процесса.
3. Создание условий для осуществления образовательного процесса.
4. Кадровые ресурсы учреждения.
5. Социальный критерий.
6. Эффективность управленческой деятельности.

Размер выплат стимулирующего характера заместителям руководителя дошкольного образовательного учреждения определяет руководитель ДООУ.

Стимулирующая часть ФОТ должна стимулировать заместителей руководителя ДОУ к более качественному, эффективному, результативному (с точки зрения образовательных достижений воспитанников и профессиональных достижений педагогов) труду. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Для измерения результативности труда заместителей руководителя ДОУ по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

Расчет размеров выплат из стимулирующей части ФОТ производится по результатам отчетных периодов (текущий месяц, квартал, полугодие), что позволяет учитывать динамику образовательных достижений.

Показатель К1 учитывает организацию и проведение мероприятий, способствующих сохранению и укреплению психоэмоционального и физического здоровья воспитанников, организацию обучения и воспитания детей с ограниченными возможностями, высокий коэффициент сохранения здоровья детей, высокий среднегодовой процент посещаемости детьми ДОУ.

Критерий К2 учитывает достижения детьми более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом, участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы. Разработка и внедрение авторских программ, высокие результаты методической деятельности, высокие результаты коррекционно-развивающей работы, участие в работе методических объединений.

Критерий К3 учитывает материально-техническую, ресурсную обеспеченность образовательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств; обеспечение санитарно-гигиенических условий пребывания ребенка в ДОУ; обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий; обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда; эстетические условия, оформление ДОУ, групповых помещений, состояние территории дошкольного образовательного учреждения.

Критерий К4 учитывает развитие педагогического творчества (участие педагогических кадров в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной конкурсах, конференциях, методических объединениях); стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов.

Критерий К5 учитывает организацию различных форм работы с родителями; сотрудничество с различными образовательными и социокультурными учреждениями; работа дошкольного образовательного учреждения в микрорайоне по месту нахождения.

Критерий К6 учитывает исполнительскую дисциплину (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.); отсутствие обоснованных обращений сотрудников и родителей детей по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций; призовые места в смотрах (конкурсах) федерального, регионального и муниципального уровней.

4.3. Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда воспитателей и педагогов - специалистов. (Приложение 2):

1. Посещаемость детьми дошкольного образовательного учреждения.
2. Создание предметно - развивающей среды в группе детского сада.
3. Развитие и обучение детей в соответствии с требованиями образовательной программы.
4. Ведение всей необходимой сопроводительной педагогической документации. Оформление портфолио педагога.
5. Обобщение и распространение передового педагогического опыта. Наличие методической копилки.
6. Участие в методической, научно - исследовательской работе.
7. Использование современных педагогических технологий, в т. ч. развивающих, здоровьесберегающих и других.
8. Повышение квалификации, профессиональная подготовка, самообразование.

9. Работа с родителями детей.

10. Участие в жизни детского сада.

Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Для измерения результативности труда педагогического работника по каждому критерию вводятся показатели (K1 - K10) и шкала показателей.

Наибольшее количество баллов присваивается критериям, стимулирующим воспитателя к созданию в группе детей атмосферы, способствующей достижению целей развития детей, сохранения и укрепления их здоровья.

Расчет размеров выплат из стимулирующей части ФОТ производятся по результатам отчетных периодов (текущий месяц, квартал, полугодие), что позволяет учитывать динамику образовательных достижений. Накопление первичных данных для расчета показателей (K1-K10) ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого воспитателя в рамках внутреннего контроля дошкольного образовательного учреждения.

Для расчета K1 используются данные текущей статистики дошкольного образовательного учреждения.

Для расчета показателей K2–K4 используются результаты внутреннего контроля, организуемого руководителем дошкольного образовательного учреждения, его заместителями, членами Совета ДОУ, профсоюзного комитета ДОУ.

Введение показателя K5 исходит из того, что обобщение и распространение передового педагогического опыта с использованием мастер - классов, открытых уроков, выступлений на конференциях, семинарах, круглых столах, опубликования работ, наставничество в отношении молодых педагогов ведет к повышению качества и результативности деятельности не только собственной, но и тех, кому транслируется передовой опыт, что приводит к общему повышению качества образования.

Показатель K6 учитывается в случае применения собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий, как в собственной профессиональной деятельности, так и в случае применения этих разработок другими педагогами. Образовательное учреждение самостоятельно определяет формы экспертизы, признания (сертификации) педагогических разработок, результативности их применения и дает рекомендации по их применению. Это могут быть заседания педагогического совета, муниципального методического объединения педагогических работников детских садов, научно-методического совета и др. Также в этом показателе учитывается инновационная и экспериментальная деятельность педагогического работника.

Показатель K7 учитывает использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео, аудио аппаратура и пр., здоровьесберегающих технологий. Использование этих средств должно отражаться в планах образовательной работы, конспектах занятий. Особого внимания заслуживает использование здоровьесберегающих технологий, применение которых находится в компетенции педагога. При расчете этого показателя учитывается экспертная оценка использования современных педагогических технологий в образовательно-воспитательном процессе каждым педагогическим работником.

Показатель K8 учитывает повышение квалификации, квалификационной категории, профессиональную подготовку в различного рода образовательных учреждениях, выдающих по результатам обучения сертификаты, удостоверения. Данный показатель также учитывает результаты работы по самообразованию и самоподготовке, представленных на заседаниях педагогического совета, городских методических объединениях, в форме открытых показов и др.

Показатель K9 учитывает активность, регулярность сотрудничества, неформальность взаимодействия педагога с родителями воспитанников, согласованность действий педагога и семьи. Этот показатель также учитывает оценку качества и результативности работы воспитателя с родителями детей на основе социальных опросов этих категорий участников образовательного процесса.

Показатель K10 учитывает активность и результативность участия в благоустройстве участков и территории детского сада, чистоту и безопасность веранд, участков; учитывает творческую

активность участия в мероприятиях детского сада (в утренниках и др.); изготовление костюмов, атрибутов, оформление помещений.

4.4. Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда младшего обслуживающего и вспомогательного технического персонала. (Приложение 3):

1. Посещаемость детьми дошкольного образовательного учреждения.
2. Санитарно-гигиеническое состояние помещений группы.
3. Воспитание у детей культурно-гигиенических умений и навыков.
4. Работа с родителями детей.
5. Участие в жизни детского сада.

Выплаты стимулирующей части ФОТ должны стимулировать младшего воспитателя к более качественному, эффективному, результативному труду. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Для измерения результативности труда младшего воспитателя по каждому критерию вводятся показатели (К1–К5) и шкала показателей.

Наибольшее количество баллов присвоено критериям, стимулирующим младшего воспитателя к созданию в группе детей атмосферы, способствующей достижению целей развития детей, сохранения и укрепления их здоровья.

Расчет размеров выплат из стимулирующей части ФОТ производится по результатам отчетных периодов (текущий месяц, квартал, полугодие). Накопление первичных данных для расчета показателей (К1–К5) ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого младшего воспитателя в рамках внутреннего контроля дошкольного образовательного учреждения.

Для расчета К1 используются данные текущей статистики дошкольного образовательного учреждения.

Для расчета показателей К2-К3 используются результаты внутреннего контроля, организуемого руководителем дошкольного образовательного учреждения, его заместителями, медицинским персоналом, членами Совета ДОУ, профсоюзного комитета ДОУ.

Показатель К4 учитывает положительную оценку деятельности младшего воспитателя со стороны родителей детей на основе опросов и анкетирования родителей.

Показатель К5 учитывает активность и результативность участия в благоустройстве участков и территории детского сада, чистоту и безопасность участков, веранд; учитывает творческую активность участия в мероприятиях детского сада (в утренниках и др.); изготовление костюмов, атрибутов, оформление помещений.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

Расчет выплат стимулирующей части фонда оплаты труда заместителей руководителя

№	Критерий	Показатели		Шкала	Максимальный балл по критерию
1	<i>Сохранение здоровья воспитанников в учреждении</i> К1	П 1	Высокий среднегодовой процент посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения	0 - 10	30
		П 2	Высокий коэффициент сохранения здоровья воспитанников.	0 - 5	
		П 3	Снижение заболеваемости детей по отношению к предыдущему периоду	0 - 5	
		П 4	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и укреплению психоэмоционального и физического здоровья воспитанников (праздники здоровья, дни здоровья и т.п.)	0 - 5	
		П 5	Организация обучения и воспитания детей с отклонениями в развитии	0 - 5	
2	<i>Качество воспитательно-образовательного процесса</i>	П 1	Достижение детьми более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом	0 - 5	20
		П 2	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ.	0 - 5	
		П	Высокие результаты методической деятельности.	0 - 3	

	K2	3			
		П 4	Эффективность деятельности психологической службы, высокие результаты коррекционно-развивающей работы.	0 - 5	
		П 5	Организация и проведение семинаров, совещаний, участие в работе методических объединений	0 - 2	
3	Создание условий для осуществления воспитательно-образовательного процесса	П 1	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность воспитательно - образовательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств (игровое оборудование, информационно - методическое воспитательно-образовательного процесса, соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности)	0 - 3	15
		П 2	Обеспечение санитарно - гигиенических условий пребывания ребенка (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.)	0 - 3	
		П 3	Обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены и т.д.)	0 - 3	
		П 4	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего ремонта.	0 - 3	
		П 5	Эстетические условия, оформление дошкольного образовательного учреждения, групповых помещений, состояние территории.	0 - 3	
		П 6	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего ремонта.	0 - 3	
4	Кадровые ресурсы учреждения	П 1	Развитие педагогического творчества (участие педагогических кадров в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях, методических объединениях).	0 - 7	10
		П 2	Стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов.	0 - 3	
5	Социальный критерий	П 1	Организация различных форм работы с родителями.	0 - 4	10
		П 2	Сотрудничество с различными социокультурными учреждениями и учреждениями здравоохранения	0 - 3	
		П 3	Работа образовательного учреждения в микрорайоне по месту нахождения.	0 - 3	
6	Эффективность управленческой деятельности	П 1	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.)	0 - 10	15
		П 2	Отсутствие обоснованных обращений сотрудников и родителей детей по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций.	0 - 2	
		П 3	Призовые места в смотрах (конкурсах) федерального, регионального и муниципального уровней.	0 - 3	

Расчет выплат стимулирующей части фонда оплаты труда воспитателей
и педагогов-специалистов

№ п/п	Критерии	Показатели		Расчет показателя	Шкала	Максимальное число баллов по критерию
1.	Посещаемость детьми дошкольного образовательного учреждения К 1	П 1	Процент посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения.	Среднегодовой % посещаемости (по группе)=сумма средне-месячных % посещаемости в группе / кол-во рабочих месяцев в уч. году.	от 90,0 до 100 - 50 баллов; от 80,0 до 89,9 - 40 баллов; от 66,0 до 79,9 - 30 баллов; от 60,0 до 65,9 - 20 баллов; от 55,0 до 59,9 - 10 баллов 5 баллов	50 +
		П 2	Отсутствие у сотрудника пропуска по листку нетрудоспособности.			5
2.	Создание предметно - развивающей среды в группе детского сада. К 2	П 1	Создание предметно-развивающей среды в группе детского сада в целях обучения и воспитания детей	Оформление группового помещения в соответствии с требованиями образовательной Программы и возрастом детей, наличие специально оборудованных игровых и учебно-развивающих зон. Наличие документации кружковой работы и проведение творческого отчета работы кружка.	На основе результатов внутреннего контроля <i>до 3 баллов</i>	6
		П 2	Создание условий для организации дополнительных видов деятельности дошкольников и индивидуальной работы с ними, проведение кружковой работы, наличие документации кружковой работы, проведение творческого отчета работы кружка.		На основе результатов внутреннего контроля <i>до 3 баллов</i>	
3.	Развитие и обучение детей в соответствии с требованиями образовательной программы. К 3		Наличие у детей навыков и умений в разных видах деятельности в соответствии с требованиями программы обучения и воспитания в детском саду. Ведение диагностики, оформление результатов тестирования и наличие планов коррекционно-развивающей индивидуальной работы.	Показатели обученности и развития по результатам педагогической диагностики в соответствии с реализуемой образовательной Программой, наличие диагностики.	На основе результатов внутреннего контроля <i>до 6 баллов</i>	6
4.	Ведение всей необходимой сопроводительной педагогической документации. Оформление портфолио педагога. К 4	П 1	Выполнение требований по ведению групповой документации (планов, табеля посещаемости, протоколов родительских собраний, конспектов занятий),	Соответствие документации установленным нормам	На основе результатов внутреннего контроля <i>до 5 баллов (3+2)</i>	5
		П 2	по оформлению портфолио.			
5.	Обобщение и распространение передового педагогического опыта. Наличие методической		Проведение и участие в мероприятиях: мастер-классы, открытые занятия, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, наличие опубликованных работ,	Качество и количество мероприятий	Всероссийский и региональный уровень – 3 балла; муниципальные	5

	копилки. К 5		наличие методической копилки, наставничество и т. п.		й уровень – 2 балла; уровень ДОУ – 1 балл.	
6.	Участие в методической, научно-исследовательской работе. К 6		Наличие собственных методических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в воспитательно-образовательном процессе, участие в инновационной и экспериментальной работе, руководство методическими объединениями, секциями, кафедрами и др.	Количество и объем собственных методических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в воспитательно-образовательном процессе	В зависимости от сложности, объема и результативности работы <i>до 5 баллов</i>	5
7.	Использование современных педагогических технологий, в т.ч. развивающих, здоровьесберегающих и др. К 7		Использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео, аудио аппаратуры и пр., развивающих, здоровьесберегающих технологий.	Наличие и использование на занятиях с детьми мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео, аудиоаппаратуры и пр., развивающих и здоровьесберегающих технологий.	На основе результатов внутреннего контроля <i>до 3 баллов</i>	3
8.	Повышение квалификации, профессиональная подготовка, самообразование. К 8	П 1 П 2 П 3	Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки. Посещение городских методических объединений. Результаты работы по самообразованию и самоподготовке. Повышение квалификационной категории.	Свидетельства, сертификаты и т.п. о прохождении повышения квалификации и профессиональной подготовке (не менее 72 часов, в том числе по накопительной системе).	Повышение квалификации <i>до 2 баллов;</i> <i>до 2 баллов;</i> <i>до 5 баллов.</i>	9
9.	Работа с родителями детей. К 9	П 1 П 2	Активность, регулярность сотрудничества, неформальность взаимодействия педагогов с родителями детей, согласованность действий педагога и семьи. Положительная оценка деятельности воспитателя со стороны родителей детей	Качество и количество проведения мероприятий; оформление информационного стенда для родителей, уголка родителей, творческое проведение родительских собраний, консультаций, совместных мероприятий. Активность участия родителей в жизни детского сада. Количество положительных голосов / количество опрошенных по результатам анкетирования. Наличие книги отзывов родителей.	на основе результатов внутреннего контроля <i>до 5 баллов</i> от 0,81 до 1,0 - 5 баллов; от 0,61 до 0,8 - 4 балла; от 0,41 до 0,6 – 3 баллов; от 0,21 до 0,4 – 2 балла; от 0,03 до 0,2 - 1 балл;	10
10.	Участие в жизни детского сада. К 10	П 1	Участие в благоустройстве участков и территории детского сада (клумбы, огород, снежные постройки и пр.). Чистота и безопасность	На основе оценки экспертной комиссии и членов профсоюзного комитета.	<i>до 5 баллов</i>	10

		П 2	участков. Участие в мероприятиях детского сада (в утренниках и др.), изготовление костюмов, атрибутов, оформление помещений.		до 5 баллов	
--	--	-----	---	--	-------------	--

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

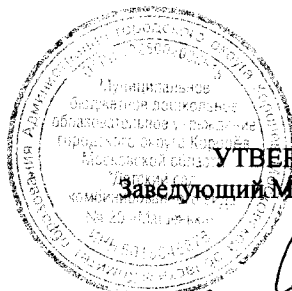
Расчет выплат стимулирующей части фонда оплаты труда младшего обслуживающего и вспомогательного технического персонала

№ п/п	Критерии	Показатели		Расчет показателя	Шкала	Максимальное число баллов по критерию
1.	Посещаемость детьми дошкольного образовательного учреждения К 1	П 1	Процент посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения	среднегодовой % посещаемости (по группе) = сумма среднемесячных % посещаемости в группе / кол-во рабочих месяцев в уч. году.	от 90,00 до 100 - 50 баллов; от 80,00 до 89,9 - 40 баллов; от 66,00 до 79,9 - 30 баллов; от 60,00 до 65,9 - 20 баллов; от 55,00 до 59,9 - 10 баллов. 5 баллов	50 + 5
		П 2	Отсутствие у сотрудника пропуска по листку нетрудоспособности.			
2.	Санитарно-гигиеническое состояние помещений группы К 2		Содержание всех помещений группы в соответствии с санитарно - эпидемиологическими требованиями, поддержание комфортной среды пребывания воспитанников.	Содержание всех помещений группы в соответствии с санитарно-эпидемиологическими требованиями	На основе результатов внутреннего контроля до 25 баллов	25
3.	Воспитание у детей культурно-гигиенических умений и навыков К 3		Наличие у детей культурно-гигиенических умений и навыков	культурно-гигиенические навыки и умения детей	на основе результатов внутреннего контроля до 10 баллов	10
4.	Работа с родителями детей. К 4		Положительная оценка деятельности младшего воспитателя со стороны родителей детей	Количество положительных голосов \ количество опрошенных по результатам анкетирования	от 0,81 до 1,0-5 баллов; от 0,61 до 0,8 - 4 балла; от 0,41 до 0,6 - 3 балла;	5

					от 0,21 до 0,4 - 2 балла; от 0,03 до 0,2 - 1 балл	
5.	Участие в жизни детского сада. К 5	П 1	Активность и результативность участия в благоустройстве участков и территории детского сада (клумбы, огород, снежные постройки и пр.) Чистота и безопасность участков и веранд.	На основе оценки экспертной комиссии и членов профсоюзного комитета.	до 5 баллов.	10
		П 2	Участие в мероприятиях детского сада (в утренниках и др.), изготовление костюмов, атрибутов, оформление помещений.		до 5 баллов	



СОГЛАСОВАНО

первичной профсоюзной организации
МБДОУ «Детский сад № 20»Ануфриева Е.В.
2017 года

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ «Детский сад № 20»

Шеладева С.Р.
« 28 » ноября 2017 года

Приложение № 7

Соглашение по охране труда

Администрация и профсоюзный комитет МБДОУ «Детский сад № 20» заключили настоящее соглашение о том, что в период с января по декабрь 2018-2020 г. г. будут выполняться следующие виды мероприятий по охране труда работников МБДОУ «Детский сад № 20»

№ п/п	Мероприятие, предусмотренное соглашением	Сроки выполнения	Ответственный за выполнение	Ожидаемая социальная эффективность (количество работающих, которым улучшены условия труда)
1	Регулярная проверка освещения и содержание в рабочем состоянии осветительной арматуры	В течение года	Заместитель заведующего по хозяйственной работе	45
2	Организация и проведение проверки сопротивления изоляции электросети и заземления оборудования	В течение года	Заведующий Заместитель заведующего по хозяйственной работе Председатель ППО	45
3	Своевременное обеспечение спецодеждой, орудиями труда, моющими средствами	В течение года Ежемесячно	Заместитель заведующего по хозяйственной работе	22
4	Организация и проведение медицинских осмотров работников	В течение года	Заведующий Заместитель заведующего по хозяйственной работе Председатель ППО	45
5	Обучение персонала по ОТ	В течение года	Заведующий Заместитель заведующего по хозяйственной работе Заместитель заведующего по безопасности	45
6	Обучение ответственного лица по электробезопасности	В течение года	Заведующий Заместитель заведующего по хозяйственной работе Заместитель заведующего по безопасности	45

7	Регулярная проверка питьевого режима	В течение года Ежедневно	Заведующий Заместитель заведующего по хозяйственной работе Председатель ППО	45
8	Озеленение и благоустройство территории	В течение года Май- август	Заведующий Заместитель заведующего по хозяйственной работе Председатель ППО	45
9	Регулярный ремонт мебели во всех помещениях	В течение года	Заместитель заведующего по хозяйственной работе	45
10	Контроль за состоянием тепловодоснабжения. Своевременное устранение неисправностей.	В течение года	Заместитель заведующего по хозяйственной работе	45
11	Контроль за состоянием работы по охране труда, соблюдением техники безопасности ПБ на рабочем месте	В течение года Постоянно	Заведующий Заместитель заведующего по хозяйственной работе Председатель ППО	45
12	Проведение СОУТ	В течение года	Заведующий Заместитель заведующего по хозяйственной работе Председатель ППО	45
13	Ремонт ограждения	Постоянно	Заместитель заведующего по хозяйственной работе	45

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
организации МБДОУ «Детский сад № 20»



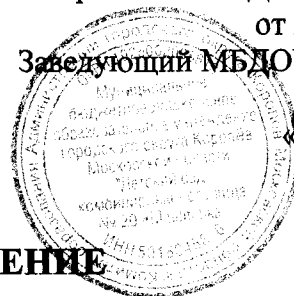
Ануфриева Е.В.
17 года

Ануфриева Е.В.

УТВЕРЖДЕНО

Приказ по МБДОУ «Детский сад № 20»
от 23.10.2017 года № 198

Заведующий МБДОУ «Детский сад № 20»



Шеладева С.Р.
«23» октября 2017 года

Шеладева С.Р.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке ведения переговоров между работодателем МБДОУ «Детский сад № 20» и работниками МБДОУ «Детский сад № 20» о заключении коллективного договора на 2018 - 2020 годы

1. Стороны, ведущие переговоры

Сторонами коллективного договора являются представитель работодателя в лице заведующего МБДОУ «Детский сад № 20» Шеладевой Светланы Робертовны, именуемый далее «Работодатель» и работники МБДОУ «Детский сад № 20», именуемые далее «Работники», представленные первичной профсоюзной организацией МБДОУ «Детский сад № 20», именуемый далее «Профсоюз», в лице председателя Ануфриевой Елены Владимировны.

Каждая из сторон знает и признает полномочия представителей другой стороны.

2. Организация ведения переговоров и подготовки проекта коллективного договора

2.1. Для ведения переговоров и подготовки проекта коллективного договора стороны на равноправной основе образуют комиссию из наделенных необходимыми полномочиями представителей по 3 человека, выдвинутых от каждой стороны.

2.2. Сроки, место проведения и повестка дня заседаний комиссии определяются решением сторон.

2.3. Участникам переговоров предоставляется полная свобода в выборе и обсуждении вопросов, составляющих содержание проекта коллективного договора.

Заседания комиссии в обязательном порядке протоколируются.

2.4. Стороны должны предоставлять друг другу в срок до 14 дней с момента получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения переговоров.

2.5. Представители сторон обязуются в ходе переговоров с пониманием относиться к доводам друг друга; внимательно выслушивать их, совместно искать возможные решения, позволяющие максимально удовлетворить интересы сторон.

2.6. В ходе переговоров представители от каждой стороны вправе прерывать заседания, проводить консультации, экспертизы, запрашивать

необходимые сведения, обращаться к посредникам для поиска компромиссов и выработки правильных решений.

2.7. Общий срок ведения переговоров не должен превышать одного месяца с момента их начала.

2.8. Участники переговоров, другие лица, связанные с переговорами, не должны разглашать полученные сведения, если они являются государственной или служебной тайной. Лица, разглашающие эти сведения, привлекаются к установленной законодательством ответственности.

2.9. Комиссия в течение 10 дней разрабатывает проект коллективного договора и не позднее 3-х дней передает его для обсуждения на собрании трудового коллектива ДОУ.

2.10. Работодатель обеспечивают профсоюзному комитету возможность доведения проекта коллективного договора до каждого работника, предоставляют имеющиеся у него средства внутренней связи и информации, множительную и иную оргтехнику, помещения для проведения в нерабочее время собраний, консультаций, места для размещения стендов.

2.11. Комиссия, с учетом поступивших в период предварительного обсуждения замечаний и предложений, дорабатывает проект в пятидневный срок и передает его представителям сторон переговоров.

2.12. Если в ходе переговоров представители сторон в комиссии не смогли прийти к согласию по независящим от них причинам, ими составляется протокол, в который вносятся окончательно сформулированные предложения о мерах, необходимых для устранения этих причин, а также о сроке возобновления переговоров.

Протокол направляется в органы, полномочные решить указанные в нем вопросы.

При необходимости за счет работодателя приглашаются эксперты, посредники. На период до получения решения полномочного органа или рекомендаций посредника переговоры могут быть прерваны.

2.13. В случаях, когда согласованные решения выработать не удастся из-за позиции представителей сторон, для урегулирования разногласий используются примирительные процедуры в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом "О порядке разрешения коллективных трудовых споров".

2.14. Стороны обязаны заключить коллективный договор на согласованных условиях.

2.15. Согласованный проект коллективного договора выносится на утверждение сопредседателям комиссии не позднее 3-х дней. Оставшиеся несогласованными позиции оформляются протоколом разногласий, который является основанием для дальнейших переговоров, либо коллективного трудового спора.

2.16. В случае отказа общего собрания работников утвердить коллективный договор, представители работодателя и профсоюзный комитет возобновляют переговоры в целях изменения коллективного договора. Срок таких переговоров не может превышать семи дней.

2.17. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем (его представителями) до сведения работников в течение трех дней после его подписания. Для этих целей он размножается в необходимом количестве экземпляров, которое определяется по соглашению сторон.

2.18. Подписанный сторонами коллективный договор в семидневный срок направляется в Министерство социального развития Московской области для уведомительной регистрации.

3. Состав комиссии

по выработке проекта коллективного договора

3.1. Сопредседатель комиссии от работников: Ануфриева Елена Владимировна – председатель первичной профсоюзной организации МБДОУ «Детский сад № 20».

3.2. Сопредседатель комиссии от работодателя: Шеладева Светлана Робертовна - заведующий МБДОУ «Детский сад № 20».

3.3. Члены комиссии от работников:

1. Ануфриева Елена Владимировна - председатель первичной профсоюзной организации МБДОУ «Детский сад № 20» (воспитатель).

2. Николаева Елена Анатольевна - уполномоченный по охране труда и технике безопасности МБДОУ «Детский сад № 20» (заместитель заведующего по хозяйственной работе).

3. Козлова Галина Сергеевна - член комиссии по социальной защите МБДОУ «Детский сад № 20») (Уполномоченный представитель по защите прав участников образовательного процесса).

3.4. Члены комиссии от работодателя:

1. Шеладева Светлана Робертовна, заведующий МБДОУ «Детский сад № 20».

2. Ревякова Екатерина Александровна, заместитель заведующего по воспитательной и методической работе МБДОУ «Детский сад № 20».

3. Капанова Елена Владимировна, воспитатель МБДОУ «Детский сад № 20».

4. Место проведения переговоров

Местом ведения переговоров является методический кабинет МБДОУ «Детский сад № 20»

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
городского округа Королёв Московской области
«Детский сад комбинированного вида № 20 «Машенька»
(МБДОУ «Детский сад № 20»)**
141078, Московская область, город Королёв, проспект Королёва, дом 5 Г,
тел: 8 (495) 512-13-19

Выписка
из протокола № 5
собрания трудового коллектива МБДОУ «Детский сад № 20»

от 28.11.2017 года

Присутствовали: 42 сотрудника

Отсутствовали: 3 сотрудника

Причины: 3 сотрудника - в отпуске по уходу за ребенком

Повестка дня:

Обсуждение проекта коллективного договора на 2018-2020 г.г.
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
городского округа Королёв Московской области «Детский сад
комбинированного вида № 20 «Машенька».

Слушали: председателя первичной профсоюзной организации МБДОУ
«Детский сад № 20» Ануфриеву Елену Владимировну об итогах работы
комиссии по ведению переговоров по коллективному договору.

Слушали: заведующего МБДОУ «Детский сад № 20» Шеладеву Светлану
Робертовну о внесенных дополнениях в коллективный договор на 2018-2020
г.г.

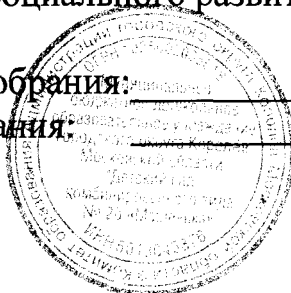
Постановили: принять коллективный договор на 2018-2020 г.г. и направить
на уведомительную регистрацию.

Решение:

Коллективный договор МБДОУ «Детский сад № 20» на 2018-2020 г.г.
принять в целом и направить на уведомительную регистрацию в
Министерство социального развития Московской области.

Председатель собрания:

Секретарь собрания:



С.Р. Шеладева

Е.А. Николаева

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
городского округа Королёв Московской области
«Детский сад комбинированного вида № 20 «Машенька»
(МБДОУ «Детский сад № 20»)
141078, Московская область, город Королёв, проспект Королёва, дом 5 Г,
тел: 8 (495) 512-13-19

Исх. № 92 от 01.12.2017 года

В Министерство социального развития
Московской области

ЗАПРОС

Прошу предоставить государственную услугу по регистрации в уведомительном порядке коллективного договора Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения городского округа Королёв Московской области «Детский сад комбинированного вида № 20 «Машенька»

(полное наименование областного отраслевого (межотраслевого), территориального и иного соглашения, коллективного договора, заключенного в организации Московской области)

Дата подписания соглашения (коллективного договора) сторонами коллективных переговоров
28.11.2017 г.

Для дополнительных соглашений, соглашений о внесении изменений в коллективные договоры, соглашения: регистрационный номер коллективного договора, соглашения, дата регистрации и наименование органа, зарегистрировавшего коллективный договор, соглашение

Почтовый адрес заявителя (по которому должен быть направлен ответ):
141078, Московская область, город Королёв, проспект Королёва, дом 5 Г

Адрес электронной почты заявителя: detsad.20@mail.ru

Контактные номера телефонов заявителя: 8(495)512-13-19

Отрасль, вид экономической деятельности (по основному виду деятельности, код ОКВЭД с расшифровкой):

Образование, дошкольное образование (предшествующее начальному общему образованию)
код по ОКВЭД 85.11

Информация о второй стороне коллективных переговоров:

Первичная профсоюзная организация ДОУ, 141078, Московская область, город Королёв, проспект Королёва, дом 5 Г, тел.8 (495) 512-13-19 detsad.20@mail.ru *Ануфриева Елена Владимировна*

(наименование, правовой статус, почтовый адрес, контактные номера телефонов, адрес электронной почты (при наличии), фамилия, имя, отчество представителя)

Дополнительно для областного (территориального) отраслевого (межотраслевого) соглашения: количество организаций, входящих в отраслевые объединения работодателей и отраслевые организации профсоюзов численность работников данных организаций

Дополнительно для территориального соглашения:

количество работодателей – участников данного соглашения

общая численность работников организаций – участников соглашения (чел.)

Дополнительно для коллективного договора:

численность работников организации чел.) 45 человек

в том числе численность членов первичной профсоюзной организации (при наличии двух и более первичных профсоюзных организаций указывается численность каждой из них)

45 человек

сведения о членстве работодателя в региональном, территориальном либо ином объединении работодателей

(наименование регионального, территориального, иного объединения работодателей)

сведения о профсоюзе, в который входит первичная профсоюзная организация

Королёвская городская организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ

(наименование отраслевой, территориальной организации профсоюза)

Прошу выдать (направить) уведомление о результате предоставления государственной услуги лично при обращении в Министерство, почтовой связью, по электронной почте, по электронной посредством межведомственной системы электронного документооборота (нужное подчеркнуть).

К запросу прилагаются:

- соглашение, коллективный договор (подчеркнуть) в форме электронного документа (формат PDF) на 55 листах, в 1 экз.

- решение первичной профсоюзной организации, объединяющей более половины работников организации (решение выборного органа первичных профсоюзных организаций, объединяющего более половины работников), о проведении коллективных переговоров и заключению коллективного договора в форме электронного документа (формат PDF) (для коллективных договоров);

- выписка из протокола общего собрания работников, подтверждающая полномочия по представлению интересов работников при проведении коллективных переговоров и заключению коллективного договора (в случаях отсутствия первичной профсоюзной организации, а также, если ни одна из первичных профсоюзных организаций или в совокупности, не объединяет более половины работников) в форме электронного документа (формат PDF) (для коллективных договоров).

Дополнительно для соглашений.

По окончании процедуры регистрации соглашения прошу передать текст соглашения представителям справочно-правовых систем для дальнейшего размещения его в них.

01.12.2017 года

(дата составления запроса)

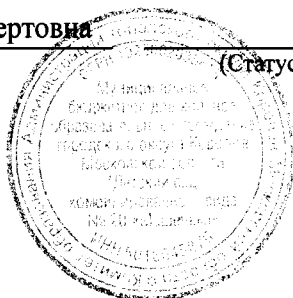
Заявитель:

Шеладева Светлана Робертовна

(Ф.И.О. полностью)

заведующий

(Статус согласно полномочиям)



(Подпись)

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
городского округа Королёв Московской области
«Детский сад комбинированного вида № 20 «Машенька»
(МБДОУ «Детский сад № 20»)**

*141078, Московская область, город Королёв, проспект Королёва, дом 5 Г,
тел: 8 (495) 512-13-19*

ПРИКАЗ

от «23» октября 2017 года

№ 198

**О создании комиссии по заключению коллективного договора,
внесению в него дополнений, изменений
и обеспечения постоянного контроля
за ходом выполнения коллективного договора
МБДОУ «Детский сад № 20»**

С целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБДОУ «Детский сад № 20» 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,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Создать комиссию по ведению коллективных переговоров, подготовки проекта, заключению и организации контроля за выполнением коллективного договора, включив в нее по 3 представителя от Работников и Работодателя в следующем составе:

1.1. Члены комиссии от работников:

- Ануфриева Елена Владимировна - председатель первичной профсоюзной организации МБДОУ «Детский сад № 20» (воспитатель).

- Николаева Елена Анатольевна - уполномоченный по охране труда и технике безопасности МБДОУ «Детский сад № 20» (заместитель заведующего по хозяйственной работе).

- Козлова Галина Сергеевна - член комиссии по социальной защите МБДОУ «Детский сад № 20» (Уполномоченный представитель по защите прав участников образовательного процесса).

1.2. Члены комиссии от работодателя:

- Шеладева Светлана Робертовна, заведующий МБДОУ «Детский сад № 20».

- Ревякова Екатерина Александровна, заместитель заведующего по воспитательной и методической работе МБДОУ «Детский сад № 20».

- Капанова Елена Владимировна, воспитатель МБДОУ «Детский сад № 20».

2. Наделить делегированных в состав Комиссии представителей Работодателя полномочиями на:

- ведение коллективных переговоров;

- подготовку проектов коллективного договора;

- организацию контроля за выполнением коллективного договора.

3. Утвердить Положение о порядке ведения переговоров и заключения коллективного договора.

4. Комиссии в течение 2-ух недель разработать проект коллективного договора, согласовать его условия.

5. Председателю первичной профсоюзной организации МБДОУ «Детский сад № 20»

Ануфриевой Е.В. в срок до 6 ноября 2017 года провести обсуждение проекта коллективного договора в трудовом коллективе, обобщить предложения и замечания, высказанные на собрании трудового коллектива.

6. Заключить коллективный договор до 28 ноября 2017 года.

7. Заседания комиссии проводить еженедельно по средам в любое удобное стороне Работодателя время, местом переговоров определить методический кабинет ДОУ.

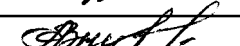
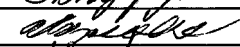
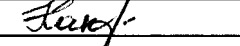
8. Контроль исполнения данного приказа оставляю за собой.

Заведующий МБДОУ «Детский сад № 20»



 Шеладева С.Р.

С приказом ознакомлен(а):

	заместитель заведующего по воспитательной и методической работе
	Ревакова Е.А.
	заместитель заведующего по хозяйственной работе
	Николаева Е.А.
	председатель ППО Ануфриева Е.В.
	музыкальный руководитель Козлова Г.С.
	воспитатель Капранова Е.В.

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
городского округа Королёв Московской области
«Детский сад комбинированного вида № 20 «Машенька»
(МБДОУ «Детский сад № 20»)
141078, Московская область, город Королёв, проспект Королёва, дом 5 Г,
тел: 8 (495) 512-13-19

ВЫПИСКА
ИЗ ПРОТОКОЛА № 4 ЗАСЕДАНИЯ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА
от «23» октября 2017 года

Присутствовало: 4 чел.

Отсутствовало: 0 чел.

СЛУШАЛИ: О начале переговоров по заключению коллективного договора на 2018-2020 г.г.

ПОСТАНОВИЛИ:

Предложить Работодателю:

1. Начать переговоры с 23 октября 2017 года по заключению коллективного договора на 2018-2020 г.г.

2. В семидневный срок издать приказ о начале переговоров.

3. Для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта, заключения и организации контроля за выполнением коллективного договора создать Комиссию на равноправной основе (ст. 35 ТК РФ), включив в нее по 3 представителя от Работников и Работодателя.

4. Утвердить представителей Работников в Комиссии в следующем составе:

1. Ануфриева Елена Владимировна - председатель первичной профсоюзной организации МБДОУ «Детский сад № 20» (воспитатель).

2. Николаева Елена Анатольевна - уполномоченный по охране труда и технике безопасности МБДОУ «Детский сад № 20» (заместитель заведующего по хозяйственной работе).

3. Козлова Галина Сергеевна - член комиссии по социальной защите МБДОУ «Детский сад № 20» (Уполномоченный представитель по защите прав участников образовательного процесса).

5. Наделить делегированных в состав Комиссии представителей первичной профсоюзной организации МБДОУ «Детский сад № 20» полномочиями на:

- ведение коллективных переговоров;
- подготовку проекта коллективного договора;
- организацию контроля за выполнением коллективного договора.

6. Наделить председателя первичной профсоюзной организации МБДОУ «Детский сад № 20» полномочиями координатора Комиссии со стороны Работников и правом подписания коллективного договора.

7. Одобрить проект Положения о ведении переговоров и заключении коллективного договора.

8. Переговоры провести в течение 2-х недель и заключить коллективный договор до 28.11.2017 года.

9. Заседания Комиссии проводить по средам в любое удобное стороне Работодателя время, местом переговоров определить методический кабинет ДОУ.

Постановление принято единогласно

Председатель первичной
Профсоюзной организации МБДОУ



Ануфриева Е.В. - Ануфриева Е.В.

**ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Первичная профсоюзная организация
МБДОУ «Детский сад №20»

№ 1 «23» октября 2017 года

Заведующему МБДОУ «Детский сад № 20»
Шеладовой Светлане Робертовне

УВЕДОМЛЕНИЕ

Профсоюзный комитет МБДОУ «Детский сад № 20»
уведомляет Вас о намерении вступить в переговоры по заключению коллективного
договора на 2018-2020г.г.

Профсоюзный комитет предлагает:

- В соответствии со ст. 36 ТК РФ в семидневный срок издать приказ о сроках разработки проекта и заключения коллективного договора.
- В соответствии со статьей 35 ТК РФ для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта, заключения и организации контроля за выполнением коллективного договора образовать постоянно действующую Комиссию на равноправной основе, включив в нее по 3 представителя от Работников и Работодателя.

На основании ч. 2 ст. 29, ч. 1 и ч. 7 ст. 35 ТК РФ Постановлением Профсоюзного комитета протокол № 4 от «23» октября 2017 года в состав Комиссии направлены следующие представители Работников:

1. Ануфриева Елена Владимировна - председатель первичной профсоюзной организации МБДОУ «Детский сад № 20» (воспитатель).

2. Николаева Елена Анатольевна - уполномоченный по охране труда и технике безопасности МБДОУ « Детский сад № 20» (заместитель заведующего по хозяйственной работе).

3. Козлова Галина Сергеевна - член комиссии по социальной защите МБДОУ «Детский сад № 20») (Уполномоченный представитель по защите прав участников образовательного процесса).

Представители в Комиссии наделены полномочиями на:

- ведение коллективных переговоров;
- подготовку проектов коллективного договора;
- организацию контроля за выполнением коллективного договора.
- утвердить Положение о порядке ведения переговоров и заключения коллективного договора.
- Со своей стороны предлагаем провести переговоры в течение 2-х недель и заключить коллективный договор до 28.11.2017 года.

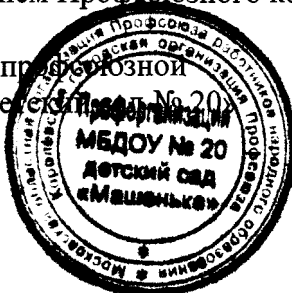
Заседания Комиссии предлагаем проводить еженедельно по средам в любое удобное стороне Работодателя время, местом переговоров определить методический кабинет ДОУ.

Приложения:

1.Постановление Профсоюзного комитета протокол № 4 от «23» октября 2017 года об образовании Комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора, заключения и организации контроля за его выполнением.

2. Проект Положения о ведении переговоров и заключению коллективного договора, одобренный постановлением Профсоюзного комитета № 14 от «23» октября 2017года.

Председатель первичной профсоюзной
организации МБДОУ « Детский сад № 20»



 Ануфриева Е.В.

**Протокол № 1 от «03» ноября 2017 года
заседания Комиссии по ведению переговоров,
подготовки проекта, заключению коллективного договора на 2018-2020 г.г.
МБДОУ «Детский сад № 20»**

В переговорах участвовали члены комиссии:

Члены комиссии от работников:

1. Ануфриева Елена Владимировна - председатель первичной профсоюзной организации МБДОУ «Детский сад № 20» (воспитатель).
2. Николаева Елена Анатольевна - уполномоченный по охране труда и технике безопасности МБДОУ «Детский сад № 20» (заместитель заведующего по хозяйственной работе).
3. Козлова Галина Сергеевна - член комиссии по социальной защите МБДОУ «Детский сад № 20» (Уполномоченный представитель по защите прав участников образовательного процесса).

Члены комиссии от работодателя:

1. Шеладева Светлана Робертовна, заведующий МБДОУ «Детский сад № 20».
2. Ревякова Екатерина Александровна, заместитель заведующего по воспитательной и методической работе МБДОУ «Детский сад № 20».
3. Капранова Елена Владимировна, воспитатель МБДОУ «Детский сад № 20».

Рассматриваемый вопрос: подготовка проекта, заключения коллективного договора между администрацией Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 20» и первичной профсоюзной организацией Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 20».

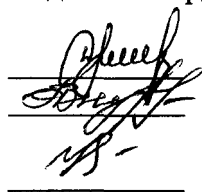
Слушали: Ануфриеву Елену Владимировну - председателя первичной профсоюзной организации МБДОУ «Детский сад № 20». Ануфриева Е.В. предложила на рассмотрение проект коллективного договора между администрацией Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 20» и первичной профсоюзной организацией Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 20».

Решили: проект коллективного договора принять за основу и вынести его на обсуждение коллектива МБДОУ «Детский сад № 20».

Внесены предложения:

1. Провести собрание трудового коллектива по обсуждению коллективного договора между администрацией Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 20» и первичной профсоюзной организацией Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 20» 28 ноября 2017 года.

Подписи координаторов Комиссии:



заведующий МБДОУ «Детский сад № 20» С.Р. Шеладева
председатель первичной профсоюзной организации МБДОУ «Детский сад № 20» Е.В. Ануфриева
секретарь заседания Комиссии по ведению переговоров, подготовки проекта, заключению коллективного договора на 2018-2020 г.г. МБДОУ «Детский сад № 20» Е.А. Николаева



**МСЭД**

**МИНИСТЕРСТВО
СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

ул. Кулакова, 20, корп. 1.
г. Москва, 123592

Тел.: (498) 602-84-10
e-mail: msrmo@mosreg.ru

МБДОУ городского округа
Королев Московской области
«Детский сад
комбинированного вида № 20
«Машенька»

УВЕДОМЛЕНИЕ
о регистрации соглашения, коллективного договора

В соответствии с Административным регламентом предоставления государственной услуги «Регистрация Московского областного трехстороннего (регионального) соглашения, Соглашения о минимальной заработной плате в Московской области, областных отраслевых (межотраслевых), территориальных и иных соглашений, а также коллективных договоров», утвержденным распоряжением Министерства социального развития Московской области от 18.08.2016 № 19-РВ, Министерство социального развития Московской области уведомляет о регистрации коллективного договора МБДОУ городского округа Королев Московской области «Детский сад комбинированного вида № 20 «Машенька» на 2018-2020 годы. Регистрационный номер 1771/2017 от 12.12.2017.

Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и обязательствами соглашений, принятых на вышестоящих уровнях социального партнерства и действующих на территории Московской области, не выявлены.

Первый заместитель министра

Н.Е. Ускова

Австова К.Р. 8(498)602-26-50*54714

Лист согласования к документу № 19Исх-17727/14-03 от 27.12.2017. В ответ на № 19ВХ-35161 (01.12.2017)

Инициатор согласования: Аветова К.Р. Главный инспектор

Согласование инициировано: 26.12.2017 17:59

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Тип согласования: **последовательное**

№	ФИО	Срок согласования	Результат согласования	Замечания/Комментарии
1	Панова Е.С.		Согласовано 26.12.2017 18:41	-
2	Евреина Л.В.		Согласовано 26.12.2017 18:50	-
3	Максимова А.Е.		Согласовано 27.12.2017 09:06	-
4	Юханов О.Е.		Согласовано 27.12.2017 09:44	-
5	Ускова Н.Е.		ЭП Подписано 27.12.2017 13:54	-