
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение городского округа Королёв Московской области
«Детский сад комбинированного вида № 31 «Крепыш»**

(полное наименование общеобразовательной организации в соответствии с уставом общеобразовательной организации)
на 2019 – 2021 год(ы)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
прошел уведомительную регистрацию
в Министерстве социального развития Московской области

Регистрационный № 1521/2018 от «08» 11 2018 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 автономном дошкольном образовательном учреждении городского округа Королёв Московской области «Детский сад комбинированного вида № 31«Крепыш» (МАДОУ № 31 «Крепыш»)

(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 2018 – 2020 годы;
- Отраслевое территориальное Соглашение, регулирующее социально-трудовые отношения в системе образования в городском округе Королёв Московской области на 2018-2020 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 Алексна Марину Степановны (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) Давыдовой Надежды Борисовны.

(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 01.01.2019 года и действует по 31.12.2021 г. 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 заключённый на неопределённый 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, перерыв для приема пищи не устанавливается: 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.

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 ТК 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:

- для сопровождения 1 сентября первоклассника в школу 1 календарный день
 - 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 пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 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 может быть разделен на части (*необходимо указать порядок разделения длительного отпуска на части, в том числе предельное количество частей отпуска, минимальную продолжительность одной из частей отпуска и другие вопросы, связанные с разделением отпуска 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 неделю.

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.

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. Представлять 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 пластиковую карту Сбербанка России.

Днями выплаты заработной платы являются: 7 и 22 числа месяца
Установить следующие соотношения частей заработной платы до 40% и до 60%.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок (Приложение № 2), 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. Заработка 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 №3,), 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 №4);
- выплаты стимулирующего характера (Приложение №5);
- 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 заработка за весь период задержки, а также средний заработка 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. Педагогическим работникам государственных образовательных организаций, - при условии занятия ими в государственных образовательных организациях штатной должности педагогического работника (не менее одной ставки) менее трех лет со дня окончания ими профессиональных образовательных организаций или образовательных организаций высшего образования, приступившим впервые в год окончания в должностях педагогических работников, после окончания отпуска (части отпуска) по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если данные обстоятельства препятствовали началу трудовой деятельности, устанавливается ежемесячная доплата в размере 5000 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 13.01.99 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 районном (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.

4.10. Компетенцию образовательной организации по установлению работникам выплат стимулирующего характера реализовывать согласно Положению об условиях установления и порядке произведения выплат стимулирующего характера работникам МАДОУ №31 «Крепыш». (Приложение №6)

4.11. Экономия средств фонда оплаты труда направляется 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 заработка в установленном порядке.

4.13. Время приостановки работником работы в связи с проведением капитального ремонта оплачивается как времяостоя 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	<p>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 профилю работы по основной должности)</p>
<p>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 звена, либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего образовательные программы среднего профессионального образования – программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена</p>	<p>Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер</p>

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 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, 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 № 6).

6.1. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

6.1.6. 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.

6.1.7. 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, произшедшем 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 заработной платы*.

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

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

7.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника *в размере 1%* (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

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

7.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях,

предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

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

7.3.3. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных 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, участникующего 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 своевременность 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. 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.

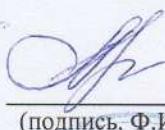
9.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

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


Алехна М.С.
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.
«У» 2018 г.

От работников:

Председатель
первичной профсоюзной
организации


Давыдова Н.Б.
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.
«У» 2018 г.

Приложение № 1

Утверждаю
Заведующий МАДОУ № 31 «Крепыш»
М.С.Алехна

Согласовано

Председатель ППО МАДОУ № 31 «Крепыш»
Н.Б.Давыдова



ПЕРЕЧЕНЬ

педагогических профессий с ежегодным основным удлиненным
оплачиваемым отпуском.

1. Заведующий
2. Заместитель заведующего по воспитательной и методической работе
3. Воспитатель
4. Учитель-логопед
5. Педагог-психолог
6. Инструктор по физической культуре
7. Музыкальный руководитель

Приложение № 2

Подразделение	
Должность	
Норма времени	
Должностной оклад	
	Расчеты
Вред адм.(1)	
Оклад адм	
Стимулирующие	
Надб.за инновац.100	
Начислено	
13 проц	
Аванс удержан.	
Пластик	
Пластик	
Удержано	
К выдаче	
Сумма вычетов за месяц	
Сумма налога за месяц	
Сумма вычетов за год	
Облагаемая сумма за год	
Сумма налога за год	

Согласовано

Председатель ПРЮ МАДОУ № 31 «Крепыш»

Н.Б. Давылова



Утверждаю

Заведующий МАДОУ № 31 «Крепыш»

М.С. Александровна



ПЕРЕЧЕНЬ

работ во вредных и (или) опасных условиях труда, работа в которых предусматривает повышенный уровень ставок заработанной платы (на основании специальной оценки условий труда)

1. Младший воспитатель – 8 %

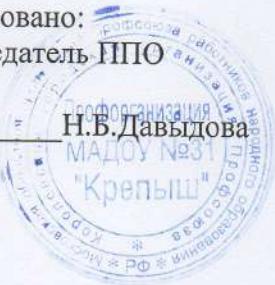
Тяжесть трудового процесса

2. Уборщик служебных помещений – 8 % (при наличии площади убираемого помещения не менее 500 кв.м.)

Тяжесть трудового процесса

Согласовано:

Председатель ППО



Н.Б.Давыдова

Утверждаю:

Заведующий МАДОУ №31 «Крепыш»

М.С.Алехна



ПОЛОЖЕНИЕ

О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ И РАЗМЕРЕ ДОПЛАТЫ КОМПЕНСИРУЮЩЕГО ЗАРАКТЕРА ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ РАБОТ, СВЯЗАННЫХ С ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ ПРОЦЕССОМ И НЕ ВХОДЯЩИХ В КРУГ ОСНОВНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ.

I. Общие положения.

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Приказом Министерства образования Московской области от 27.08.2010г. №1850 «О порядке исчисления заработной платы работников государственных образовательных учреждений Московской области», Постановлением Правительства Московской области от 27.12.2013 г. № 1186/58 «Об оплате труда работников государственных образовательных организаций Московской области (с учетом внесенных изменений), Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Королёва Московской области, утвержденным Постановлением Администрации города Королева Московской области от 25.04.2014г. № 693 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций города Королёва Московской области», и устанавливает порядок и размер выплат компенсирующего характера в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении городского округа Королев Московской области « Детский сад комбинированного вида № 31 «Крепыш» (далее по тексту ДОУ).

1.2. Работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсирующего характера: выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда; выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями; доплата за совмещение профессий (должностей); доплата за расширение зон обслуживания; доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; повышенная оплата за работу в ночное время; повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни; оплата сверхурочной работы; выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных; выплаты за дополнительную работу не входящую в должностные обязанности.

Работникам могут быть установлены и иные доплаты и надбавки, компенсирующие выплаты, предусмотренные законодательством РФ и Положением об оплате труда, утвержденным Постановлением Администрации г. Королева МО.

1.3. Конкретные размеры выплат компенсирующего характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

1.4. Городской комитет образования Администрации г. Королёва МО (Учредитель ДОУ) предусматривает учреждению средства на установление доплат за выполнение

дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника в размере 15 процентов фонда оплаты труда педагогических работников данного учреждения.

1.5. Размеры доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника, и порядок их установления определяются ДОУ в пределах выделенных бюджетных ассигнований самостоятельно и устанавливаются в соответствии с настоящим Положением с учетом мнения представительного органа работников или коллективным договором (соглашением).

1.6. 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 муниципального образовательного учреждения Московской области, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования.

1.7. Размеры выплат компенсирующего характера определяются приказом заведующего ДОУ, на основании настоящего Положения с учетом мнения представительного органа работников ДОУ.

II. Выплаты компенсирующего характера:

2.1. Доплаты педагогическим работникам за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей:

2.1.1.	За интенсивность в работе (отсутствие жалоб, посещаемость и т.д.)	от 0 % до 15 % должностного оклада
2.1.2.	За работу с детьми с ОВЗ, инвалидами	от 0 % до 15 % должностного оклада
2.1.3.	За работу и изготовление наглядного материала (стенды и т.д.)	от 0 % до 7 % должностного оклада
2.1.4.	За участие в профессиональных конкурсах, внеплановых мероприятиях, семинарах, ГМО и т.д.	от 0 % до 7 % должностного оклада
2.1.5.	За улучшение предметно-развивающей среды в ДОУ	от 0 % до 7 % должностного оклада
2.1.6.	За работу по благоустройству территории, здания ДОУ	от 0 % до 7 % должностного оклада
2.1.7.	Ротацию кадров (взаимозаменяемость)	от 0 % до 7 % должностного оклада
2.1.8.	За активную работу с родителями по ЗОЖ и передачу педагогического опыта	от 0 % до 7 % должностного оклада
2.1.9.	За творческую работу, публикации, выступления на мастер-классах, работа на сайтах	от 0 % до 7 % должностного оклада

2.2. Заведующий ДОУ может возложить на педагогического работника с его письменного согласия выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника, которые поименованы в указанной выше таблице.

III. Условия и порядок отмены выплат из компенсирующей части фонда оплаты труда учреждения.

3.1. Решение о снижении размера выплат из компенсирующей части фонда оплаты труда учреждения, а также их отмене, принимается администрацией учреждения в порядке, установленным действующим трудовым законодательством, и оформляется приказом руководителя учреждения.

3.2. Установленные работникам доплаты могут быть уменьшены или отменены в случаях:

- окончания срока их действия;
- окончания срока выполнения дополнительных работ, за выполнение которых были установлены доплаты;
- отказа работника от выполнения дополнительных работ, за которые они были определены;
- принятия руководителем учреждения решения об отмене поручения о выполнении работником дополнительной работы;
- длительное отсутствие работника по болезни, в связи, с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные в доплатах и надбавках, или отсутствие работника повлияло на результативность выполняемой работы;
- не выполнения возложенных обязанностей;
- ухудшения качества работы по основной должности;
- в связи с изменением (облегчением) условий труда;
- изменение фонда оплаты труда;
- по другим причинам, признанными существенными для принятия решения по уменьшению или отмене выплаты.

Согласовано
Председатель ППО
Н.Б.Давыдова



ПОЛОЖЕНИЕ об условиях установления и порядке произведения выплаты стимулирующего характера работникам

I. Общие положения.

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства Московской области от 28.06.2007г. № 462/22 «Об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Московской области» (с учётом изменений и дополнений, внесенных Постановлением Правительства Московской области от 16.09.2010г. № 787/43), Положением об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Московской области, постановление Администрации города Королёва Московской области от 27.12.2013 года №2705, уставом МАДОУ №31 «Крепыш» и применяется при установлении выплат стимулирующего характера работникам Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения городского округа Королёв Московской области «Детский сад комбинированного вида №31 «Крепыш».(далее по тексту ДОУ).

Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам ДОУ, определяет их виды, размеры, условия и порядок установления. Установление данных выплат направлено на стимулирование работников ДОУ к более качественному, эффективному, результативному труду.

1.2. Выплаты стимулирующего характера за достигнутые результаты деятельности работника, выполнение целевых показателей эффективности деятельности учреждения, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения с учётом мнения представительного органа работников или коллективным договором, осуществляется ДОУ самостоятельно на основании оценки деятельности работника по установленным настоящим положением критериям.

1.3. Выплаты стимулирующего характера работникам ДОУ производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения. При этом бюджетные средства на выплаты стимулирующего характера устанавливаются в размере 1-10 % от фонда оплаты труда учреждения.

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

- на выплату заместителям руководителя МАДОУ №31 «Крепыш» по четырём разделам (максимальный балл-100).
- на выплату педагогическим работникам МАДОУ №31 «Крепыш» по пяти разделам (максимальный балл-100).
- на выплату обслуживающему персоналу МАДОУ №31 «Крепыш» по четырём разделам (максимальный балл-100).

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

2.1. Выплаты из фонда стимулирующего характера подразделяются на следующие виды:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

2.2. По итогам работы за квартал работникам ДОУ устанавливаются выплаты стимулирующего характера, расчёт которых производится на основании критериев качества и результативности труда, установленных настоящим положением.

2.2.1. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов (общая сумма баллов по всем критериям в предлагаемых таблицах равна 100). Для измерения результативности труда работников по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

2.2.2. Установление выплат стимулирующего характера работникам ДОУ по результатам работы за квартал производится ежеквартально, что позволяет учитывать динамику достижений, в том числе образовательных.

Отчётным периодом устанавливается квартал. Квартал как период времени календарного года исчисляется 3 месяцами: I квартал с 01 января по 31 марта, II квартал - с 01 апреля по 30 июня, III квартал - с 01 июля по 30 сентября, IV квартал - с 01 октября по 31 декабря.

Выплаты стимулирующего характера по результатам работы за квартал работникам должны быть установлены не позднее 20 числа следующего за отчётным периодом месяца, соответственно за I квартал в период с 01 по 20 апреля, II квартал - с 01 по 20 июля, III квартал - с 01 по 20 октября, IV квартал - с 01 по 20 января.

2.2.3. Если на работника МАДОУ №31 «Крепыш» в квартале, по результатам которого устанавливаются выплаты стимулирующего характера, налагалось дисциплинарное взыскание, выплаты стимулирующего характера ему не устанавливаются.

2.2.4. Расчёт размера выплат стимулирующего характера по результатам работы за квартал каждому работнику и обоснование данного расчёта производится комиссией образовательного учреждения по распределению выплат стимулирующего характера (далее по тексту комиссия).

Состав комиссии формирует заведующий ДОУ и утверждает соответствующим приказом. Председателем комиссии является заведующий ДОУ, членами комиссии назначаются заместители руководителя ДОУ. По усмотрению заведующей членами комиссии могут быть назначены также и другие работники ДОУ (не более 2 человек).

2.2.5. Произведенный комиссией расчёт с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем комиссии. Протокол направляется в представительный орган учреждения – управляющий совет ДОУ (далее Совет ДОУ) для согласования производственного расчёта размера стимулирующих выплат.

По результатам рассмотрения представленного комиссией по распределению выплат стимулирующего характера работникам расчёта Совет ДОУ на своем заседании принимает решение:

- Если по представленному расчёту у Совета ДОУ не имеется возражений, замечаний, предложений совет принимает решение согласовать представленный комиссией расчёт размера выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения по результатам работы за квартал.

- Если Совет не согласен с представленным расчётом, то он формулирует свои замечания, возражения, предложения и направляет руководителю образовательного учреждения с обязательным обоснованием последних.

В срок не позднее 20 числа (апреля, июля, октября, января), на основании протокола комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения и с учётом мнения совета образовательного учреждения, руководитель учреждения издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения по результатам работы за квартал.

2.2.6. Выплаты стимулирующего характера по результатам работы за квартал производятся *ежемесячно* одновременно с выплатой заработной платы.

2.2.7. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на текущий период для каждой категории работников разделить на общую сумму баллов, полученных работниками этой категории.

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

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

2.3. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах фонда оплаты труда за счёт бюджетных средств. Предельный размер стимулирующих выплат установлен в размере до 150 процентов (1,5- кратного размера должностного оклада занимаемой должности).

III Показатели и критерии качества и результативности труда работников.

3.1. Критерии оценки деятельности работника, сформированные в настоящем положение, разработаны ДОУ самостоятельно с учётом мнения представительного органа и в соответствии с Методическими рекомендациями о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда руководящих работников общеобразовательных учреждений Московской области, утвержденными приказом Министерства образования Московской области от 01.12.2008 года № 2586 (в ред. Приказа Министерства образования Московской области от 03.11.2009 года № 22 82) «Об утверждении перечней примерных критериев для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда руководящих и педагогических работников общеобразовательных учреждений и методических рекомендаций по их применению».

Критерии качества и результативности труда разработаны отдельно для следующих категорий работников учреждения:

- для заместителей руководителя образовательного учреждения (Приложение 1);
- для педагогических работников образовательного учреждения (Приложение 2);
- для обслуживающего персонала образовательного учреждения (Приложение 3).

Приложение № 1

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ распределения стимулирующей части фонда оплаты труда для заместителей занимающей должности МАДОУ №31 «Крепыш»

№ п/п	Критерии качества и результативности труда	Показатели	Баллы	Максимальный бал по критериям
1	Выполнение целевых показателей эффективности деятельности учреждения	1.1. Организация целенаправленного воспитательно-образовательного процесса ДОУ в рамках единого образовательного пространства и создание необходимых условий для его осуществления. - Достижение основных целей образовательного процесса (сохранение здоровья воспитанников -отсутствие травматизма; % посещаемости детьми, % заболеваемости); - организация и контроль качества осуществления образовательного процесса;	от 0-10 от 0-10	35

		<p>- корректировка хода реализации основных направлений развития ДОУ и программ опытно-экспериментальной и инновационной работы</p> <p>1.2. Установление контактов и социального партнерства с соответствующими внешними организациями.</p> <p>1.3. Взаимодействие с родительской общественностью.</p>	от 0-5 от 0-5 от 0-5	
2	Эффективность и качество выполнения поставленных задач по основной деятельности административного (руководящего) состава учреждения	<p>2.1. Координация работы структурных подразделений</p> <p>2.2. Охрана труда и создание безопасных условий организации образовательного и производственного процессов Организация соблюдения правил охраны труда и техники безопасности.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Проведение инструктажей и осуществление контроля за соблюдением работниками всех требований инструкций по охране труда (главным показателем является – отсутствие травматизма на производстве) - контроль соблюдения установленных правил трудового и внутреннего распорядка дня и условий содержания в безопасном состоянии помещений учреждения <p>2.3. Комплексная безопасность ДОУ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - состояние пожарной безопасности - состояние антитеррористической защищенности (в т.ч. организация и обеспечение охранной деятельности и контрольно-пропускного режима). - Подготовка работников и воспитанников образовательного учреждения по вопросам комплексной безопасности ДОУ от угроз социального, техногенного и природного характера, к рациональным действиям в чрезвычайных ситуациях. (соответствующие инструктажи, занятия по ГО, наличие памяток и инструкций в группах по действиям в ЧС; проведение тренировок по эвакуации) - организация работы по обеспечению безопасности образовательных и производственных процессов, при проведении спортивно-massовых и культурно-зрелищных массовых мероприятий, проводимых в образовательном учреждении <p>2.4. Соответствие документации ДОУ нормативно-правовым актам и нормативным актам вышестоящих организаций</p>	от 0-15 от 0-5 от 0-2 от 0-3 от 0-3 от 0-3 от 0-2	40

		- участие в разработке проектов приказов, инструкций, программ и иных документов деятельности ДОУ, - разработка планирующей и отчетной документации	от 0-5 от 0-2	
3.	Материально-техническое оснащение	3.1. Содействие совершенствованию учебно-методической базы; 3.2. Оснащение ДОУ необходимыми средствами техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, и обеспечение санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников. 3.3. Принятие необходимых мер по оснащению образовательного учреждения средствами антитеррористической защищенности и пожарной безопасности. 3.4. Организация проверок хранения, использования хозяйственного инвентаря и своевременная его замены в группах.	от 0-5 от 0-5 от 0-3 от 0-2	15
4	Повышение квалификации, профессиональная подготовка.	4.1. Прохождение курсов повышения квалификации; 4.2. Повышение образовательного и профессионального уровня.	от 0-5 от 0-5	10
	ИТОГО			100

Критерии и показатели качества и результативности труда лежат в основе определения размера выплат стимулирующего характера.

Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов (общая сумма баллов по всем критериям в таблице равна 100).

Расчёт размеров выплат из стимулирующей части ФОТ проводится по результатам отчётных периодов, что позволяет учитывать динамику учебных достижений.

Накопление первичных данных для расчёта показателей ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого работника в рамках внутреннего контроля дошкольного образовательного учреждения.

Все показатели вводятся дошкольным образовательным учреждением и отражают специфику его деятельности

Приложение № 2

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ распределения стимулирующей части фонда оплаты труда для педагогических работников МАДОУ №31 «Крепыш»

№ п/п	Критерии качества и результативности труда	Показатели	Баллы	Максимальный балл по критериям

1.	Создание условий для осуществления образовательного процесса.	1.1. сохранение здоровья воспитанников (отсутствие травматизма); 1.2. % посещаемости детьми; 1.3. % заболеваемости; 1.4. создание предметно-развивающей среды в группе ДОУ, в целях обучения и воспитания детей, и уголков для дополнительных видов деятельности; 1.5. написание и выполнение календарного планирования в группе; 1.6. соблюдение правил охраны труда, и пожарной безопасности, правил внутреннего трудового распорядка	от 0-10 от 0-5 от 0-5 от 0-5 от 0-5 от 0-10	40
2.	Качество воспитательно-образовательного процесса.	2.1. развитие и обучение детей в соответствии с требованиями образовательной Программы; наличие собственных методических разработок, рекомендаций, учебных пособий, применяемых в образовательном процессе, участие в инновационной и экспериментальной работе; 2.2. наличие у детей навыков и умений в разных видах деятельности в соответствии с требованиями Программы 2.3. проведение и участие в мероприятиях: мастер-классы, открытые занятия, выступления на методических объединениях, семинарах, круглых столах, педагогических советах, наличие опубликованных работ, наставничество; 2.4. соблюдение культурно-гигиенических навыков, организация питания, закаливание; 2.5. качество кружковой работы в группе.	от 0-10 от 0-5 от 0-3 от 0-3 от 0-3	24
3.	Использование современных педагогических технологий, в том числе развивающих,	3.1. использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео, аудио	от 0-3	14

	здравье-сберегающих, интеллектуальных, нравственно-духовных и эстетических.	аппаратуры; 3.2. разработка и создание личного портфолио; 3.3. разработка и создание личного портфолио детей; 3.4. оформление и ведение документации воспитателя, используя электронный и бумажный носитель; выполнение требований по ведению групповой документации.	от 0-3 от 0-3 от 0-5	
4.	Повышение квалификации, профессиональная подготовка.	4.1. прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки; 4.2. посещение курсов ГМО и ПДС; 4.3. Работа по самообразованию	от 0-3 от 0-3 от 0-3	9
5.	Социальные критерии.	5.1. работа с родителями (количество проведенных мероприятий, оформление информационных стендов, уголков для родителей, проведение родительских собраний, досугов, открытых занятий для родителей и с родителями, праздников, развлечений); 5.2. привлечение родителей к реализации проектной деятельности; 5.3. отсутствие жалоб со стороны родителей; 5.4. совместное участие в городских конкурсах, выставках детского творчества; 5.5. оформление участка в разное время года и в соответствии с возрастом и программным рекомендациям; (разбивка цветника, украшение поделками из бросового материала, создание снежных построек, и т.д) 5.6. участие в оформлении ДОУ (территории и помещений) покраска надворного оборудования, косметический ремонт групп, вспомогательных помещений; 5.7. участие в оформлении музыкального, спортивного	от 0-3 от 0-2 от 0-1 от 0-1 от 0-2 от 0-2	13

		зала, холлов к праздникам и досугам, непосредственное участие в подготовке и качественного проведения праздников и досугов (исполнение ролей)		
		ИТОГО		100

Критерии и показатели качества и результативности труда лежат в основе определения размера выплат стимулирующего характера.

Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов (общая сумма баллов по всем критериям в таблице равна 100). Наибольшее количество баллов присвоено критериям стимулирующим работника к созданию в группе детей атмосферы, способствующей достижению целей развития детей, сохранения и укрепления их здоровья.

Расчёт размеров выплат из стимулирующей части ФОТ проводится по результатам отчетных периодов, что позволяет учитывать динамику учебных достижений.

Накопление первичных данных для расчёта показателей ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого работника в рамках внутреннего контроля дошкольного образовательного учреждения.

Все показатели вводятся дошкольным образовательным учреждением и отражают специфику его деятельности.

Приложение № 3

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ распределения стимулирующей части фонда оплаты труда для младшего обслуживающего персонала МАДОУ №31 «Крепыш»

№ п/п	Критерии качества и результативности труда	Показатели	Баллы	Максимальный балл по критериям
1	Создание условий для осуществления образовательного процесса.	1.1. сохранение здоровья воспитанников (отсутствие травматизма); 1.2. % посещаемости детьми; 1.3. закаливание; 1.4. организация и качество проведения питания; 1.5. сопровождение подгруппы детей в бассейн, занятия, прогулку; 1.6. соблюдение культурно-гигиенических навыков; 1.7. строгое выполнение режимных моментов в соответствии с СанПиНом; 1.8. соблюдение правил охраны труда и пожарной	от 0-10 от 0-5 от 0-5 от 0-5 от 0-5 от 0-5 от 0-5 от 0-10	50

		безопасности, правил внутреннего трудового распорядка		
2	Материально-техническое оснащение	2.1. содержание всех помещений группы в соответствии с санитарно-эпидемиологическим требованиями; 2.2. участие в оформлении группы и ДОУ; 2.3. участие в жизни коллектива 2.4. участие в ремонтах ДОУ; 2.5. хранение, использование оборудования, хозяйственного инвентаря и своевременная его замена.	от 0-10 от 0-5 от 0-2 от 0-3 от 0-5	25
3	Повышение квалификации, профессиональная подготовка.	3.1. прохождение курсов повышения квалификации; повышение образовательного и профессионального уровня.	от 0-5	5
4	Социальные критерии	4.1. субъективная оценка родителями детей (отсутствие жалоб); 4.2. участие в оформлении участков и территории ДОУ (покраска надворного оборудования, косметический ремонт групп, вспомогательных помещений) 4.3. участие в оформлении музыкального, спортивного зала, холлов к праздникам и досугам, непосредственное участие в подготовке и качественного проведения праздников и досугов (исполнение ролей) 4.4. строгое соблюдение ношения спецодежды.	от 0-5 от 0-5 от 0-5 от 0-5	20
		ИТОГО		100

Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов (общая сумма баллов по всем критериям в таблице равна 100). Наибольшее количество баллов присвоено критериям стимулирующим работника к созданию в группе детей атмосферы, способствующей достижению целей развития детей, сохранения и укрепления их здоровья.

Расчёт размеров выплат из стимулирующей части ФОТ проводится по результатам отчетных периодов, что позволяет учитывать динамику учебных достижений.

Накопление первичных данных для расчёта показателей ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого помощника воспитателя в рамках внутреннего контроля дошкольного образовательного учреждения.

Все показатели вводятся дошкольным образовательным учреждением и отражают специфику его деятельности.

Согласовано:
Председатель ППО

Н.Б. Давыдова

Утверждаю:
Заведующий МАДОУ №31 «Крепыш»

М.С. Алехна

Соглашение по охране труда.

Содержание мероприятий (работ)	Основные вредные и опасные производственные факторы	Стоимость работ тыс. руб.	Срок выполнения мероприятия	Ответственные за выполнение мероприятий	Ожидаемая социальная эффективность мероприятий			
					Количество работников, которым условия труда приведены в соответствие с нормативными требованиями по охране труда		Количество работников, высвобождаемых от тяжелых, работ с вредными или опасными условиями труда	
					Всего	в т. ч. женщин	Всего	в т. ч. женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Разметка ПДД			май	зам.зав. по ХР				
2. Покраска и частичный ремонт надворного оборудования			май, июнь	зам.зав. по ХР				
3. Побелка деревьев			апрель	зам.зав. по ХР				
4. Покраска бордюрного камня			май	зам.зав. по ХР				
5. Покос травы и обрезка кустарников			май-июль	зам.зав. по ХР				
6. Покраска и частичный ремонт полов на веранде групп с 1-17			май	зам.зав. по ХР				
7. Заправка огнетушителей			май	зам.зав. по ХР				
8. Косметический ремонт: • Групп • Спорта зала • Бассейна • Холлов			июнь-июль	зам.зав. по ХР				
9. Подготовка системы водоснабжения к отопительному сезону			июнь	зам.зав. по ХР				
10. Дератизация и дезинфекция			в течении года	зам.зав. по ХР				
11 Испытание пожарных лестниц			июнь	зам.зав. по ХР				
12 Организация медицинского осмотра сотрудников.			март	зам.зав. по ХР				
13. Проведение измерений изоляции помещений.			сентябрь	зам.зав. по ХР				
14. Проведение СОУТ			сентябрь	заведующий				
15. Ремонт сантехнического и электрического оборудования			в течении года	зам.зав. по ХР				

Выписка
из протокола №1 собрания трудового коллектива МАДОУ № 31
«Крепыш»

от «13» 09 2018 г.

Присутствовали: 17
Отсутствовали: 0
Причины: _____

Повестка дня:

Обсуждение проекта коллективного договора на 2019-2021г.г.
МАДОУ № 31 «Крепыш»

Решение:

1. Коллективный договор МАДОУ № 31 «Крепыш» на 2019-2021гг. принять в целом.

Председатель собрания:

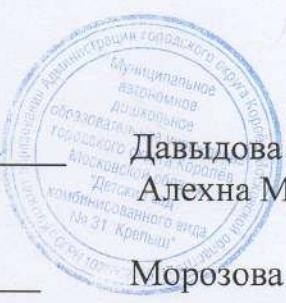



Давыдова Н.Б.
Алехна М.С.

Секретарь собрания:



Морозова Я.О.



*Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
городского округа Королёв Московской области
«Детский сад комбинированного вида № 31 «Крепыш»*

141075, Московская область, г.о. Королёв, пр-т Космонавтов, д.10А., тел.(495) 519-52-57
141076, Московская область, г.о. Королёв, ул. Мичурина, д.7А., тел.(498) 602-91-16 (498) 646-32-26
ОКПО 45707429 ОГРН 1025002035717 ИНН/КПП 5018048919/501801001
e-mail:ds-krepysh@mail.ru

ПРИКАЗ

**о проведении коллективных переговоров
и образовании Комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовки проекта,
заключению и организации контроля за выполнением коллективного договора**

№ 218 а

«05 » 09 2018 г.

В соответствии со ст. 35, 36 Трудового кодекса Российской Федерации и предложением профсоюзного комитета (Уведомление №1 от «03 » 09 2018г.)

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:

от Работодателя:

- Алехна Марина Степановна, заведующий МАДОУ № 31 «Крепыш».
- Морозова Яна Владимировна, педагог-психолог МАДОУ № 31 «Крепыш».
- Шрейбер Елена Сергеевна, инструктор по физической культуре МАДОУ № 31 «Крепыш».

от Работников:

1 Н.Б.Давыдова, председатель первичной профсоюзной организации МАДОУ № 31 «Крепыш», координатор комиссии, наделен правом подписания коллективного договора;

2.Е.В.Серова, уполномоченный по охране труда и технике безопасности МАДОУ № 31 «Крепыш» (заместитель заведующего по безопасности)

3. Е.В.Дианова, член комиссии по социальной защите МАДОУ № 31 «Крепыш» (воспитатель)

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 течении 2-х месяцев разработать проект коллективного договора, согласовать его условия.

5. Председателю Н.Б. Давыдовой в срок до «20 » октября 2018г. провести обсуждение проекта коллективного договора в трудовом коллективе, обобщить предложения и замечания, высказанные на собрании трудового коллектива.

6. Заключить коллективный договор до «09» ноября 2018 года.

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

Заведующий МАДОУ № 31 «Крепыш»



ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Первичная профсоюзная организация МАДОУ № 31«Крепыш»

ВЫПИСКА
ИЗ ПРОТОКОЛА №1 ЗАСЕДАНИЯ ПРОФСОЮЗНОГО СОБРАНИЯ

от « 03» сентября 2018 г.

Присутствовало: 17 чел.

Отсутствовало: 0 чел.

СЛУШАЛИ: О начале переговоров по заключению коллективного договора на 2019- 2021гг.

ПОСТАНОВИЛИ:

Предложить Работодателю:

1. Начать переговоры с «03» сентября 2018 г. по заключению коллективного договора на 2019 -2021 гг.

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. Давыдова Н.Б.- председатель первичной профсоюзной организации МАДОУ № 31«Крепыш»
2. Серова Е.В. – уполномоченный по охране труда и технике безопасности МАДОУ № 31«Крепыш» (зам.зав по безопасности)
3. Дианова Е.В.– член комиссии по социальной защите МАДОУ № 31«Крепыш» (воспитатель)

5. Наделить делегированных в состав Комиссии представителей первичной профсоюзной организации МАДОУ № 31 «Крепыш» полномочиями на:

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

6. Наделить председателя первичной профсоюзной организации МАДОУ № 31 «Крепыш» полномочиями координатора Комиссии со стороны Работников и правом подписания коллективного договора.

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

8. Переговоры провести в течение 2-х месяцев и заключить коллективный договор до «10» ноября 2018 года.

9. Заседания Комиссии проводить по средам в любое удобное стороне Работодателя время, местом переговоров определить методический кабинет МАДОУ № 31 «Крепыш»

Постановление принято единогласно.

Председатель первичной профсоюзной организации МАДОУ № 31 «Крепыш»

