



МИНИСТЕРСТВО СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ул. Кулакова, д.20,
г. Москва, 123592

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

Кому:
МБДОУ "Детский сад № 22 "Колокольчик"

141074, Московская обл., г. Королев, ул.
Пионерская, д. 37, стр. Б

УВЕДОМЛЕНИЕ

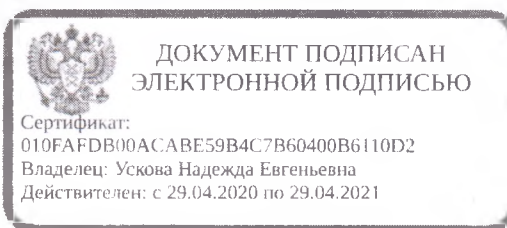
о регистрации соглашения, коллективного договора

Министерство социального развития Московской области, рассмотрев Запрос от 27.01.2021 № Р001-3382980589-42287942, в соответствии со статьей 50 Трудового кодекса Российской Федерации уведомляет о регистрации Коллективного договора, регистрационный номер 470/2021КД, дата регистрации 02.02.2021.

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

Одновременно сообщаем, что в соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Установленные в пункте 4.1 коллективного договора дни выплаты заработной платы не соответствуют требованиям части шестой вышеуказанной статьи.

Первый заместитель министра социального
развития Московской области



Н.Е. Ускова
03.02.2021

Коллективный договор

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
городского округа Королев Московской области «Детский сад
комбинированного вида № 22 «Колокольчик»

на 2021 – 2023 год(ы)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
прошел уведомительную регистрацию
в Министерстве социального развития Московской области

Регистрационный № _____ от « ____ » _____ 20 ____ года

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в **Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении городского округа Королев Московской области «Детский сад комбинированного вида № 22 «Колокольчик»**

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 2020-2022 годы;
- Московское областное трёхстороннее (региональное) соглашение между Правительством Московской области, Московским областным объединением организаций Профсоюзов и объединениями работодателей Московской области на 2020 – 2022 годы;
- Отраслевое территориальное Соглашение, регулирующее социально-трудовые отношения в системе образования в городском округе Королёв Московской области, на 2020-2022годы.

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 Скляр Ольги Геннадиевны (далее – работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации Лобановой Марины Николаевны (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации).

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 подпись 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 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.

1.11. Локальные нормативные акты образовательной организации не должны ухудшать положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором.

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

1.13. В совместной деятельности Работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.14. Работники в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации участвуют в управлении организацией. Представитель работников – выборный орган первичной профсоюзной организации (представительный орган работников) в обязательном порядке участвует в заседаниях всех коллегиальных органов управления организацией с правом совещательного голоса (ст. 53.1. ТК РФ).

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

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

1.17. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами по 31.12.2023 г. включительно.

1.18. 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.

2.1.1. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности, и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Нормы профессиональной этики педагогических работников в соответствии с законодательством Российской Федерации об образовании закрепляются в Кодексе профессиональной этики педагогических работников организации,

который принимается работодателем в порядке, установленном Уставом организации, и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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 подпись 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, штатным расписанием, 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 подпись (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 ТК РФ, 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.

В целях профилактики составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации, определять в трудовых договорах конкретные должностные обязанности педагогических работников, связанные с составлением и заполнением документации (воспитатель, учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог-психолог, инструктор по физкультуре, музыкальный руководитель).

2.2.3.1. Локальные нормативные акты об образовательной и (или) рабочей программе и иные документы, связанные с составлением и заполнением педагогическими работниками документации, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. (Письмо Минобрнауки России и Профсоюза от 16 мая 2016г. № НТ- 664/68 «Рекомендации по сокращению и устранению избыточной отчетности учителей», Приложение к письму Департамента государственной политики в сфере общего образования Минобрнауки России от 21 марта 2017г. № 08-554 «О принятии мер по устранению отчетности», Письмо Минобрнауки России и Профсоюза от 11 апреля 2018г № ИП- 234/09/189 « Разъяснения по устранению избыточной отчетности воспитателей и педагогов дополнительного образования детей»)

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 ТК РФ. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенный на неопределенный срок.

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

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

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

2.2.8. 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 ТК РФ, 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 в выборный орган первичной профсоюзной организации в соответствии с ч. 1 ст. 82 ТК РФ 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 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года выхода на пенсию);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери (отцы), воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций в период избрания и после окончания срока полномочий в течении 2 лет.
- применяющие инновационные методы работы;
- 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;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.11. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения (*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 ТК РФ).

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 ТК РФ, 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 ТК РФ).

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, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.2. Для руководителя, заместителей руководителя, 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 – от 20 часов и 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 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

3.5. 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 ТК РФ.

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

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 ТК РФ.

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.

3.8. 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». Учителю-логопеду, учителю-дефектологу, воспитателю специализированной группы- 56 календарных дней; заведующему, воспитателю общеразвивающей и комбинированной группы, музыкальному руководителю, инструктору по ФК, педагогу-психологу, заместителю заведующего по ВМР- 42 календарных дня.

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

3.9. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ.

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

3.11. 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 ТК РФ.

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

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

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

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

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

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

3.13. Стороны договорились о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника в сроки, указанные им, в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу — __1__ календарный день;

- при рождении ребенка в семье — 2 календарных дня;

- в связи с переездом на новое место жительства — 2 календарных дня;

- бракосочетание детей работников — 3 календарных дня;

- бракосочетание работника — 3 календарных дня;

- в связи со смертью близких родственников — 3 календарных дня;

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет — 14 календарных дней;

- для проводов детей на военную службу — 2 календарных дня;

- тяжелого заболевания близкого родственника — 3 календарных дня;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) — до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы — до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам — до 60 календарных дней в году.

3.14. Председателю выборного органа первичной профсоюзной организации предоставляется ежегодно дополнительный оплачиваемый отпуск 7 календарных дней с сохранением заработной платы за общественную деятельность (ч. 2 статья 116 ТК РФ)

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

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.

3.15.1. 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.

3.15.2. 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.

3.16. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.16.1. 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.

3.16.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.16.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц дважды: в середине текущего месяца (40%) и в начале следующего месяца (60% соответственно) в денежной форме на банковскую карточку. Днями выплаты заработной платы являются 22 число текущего месяца, 5 число следующего месяца.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок (Приложение № 6) с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с действующим законодательством, с действующим Положением об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения городского округа Королев Московской области «Детский сад комбинированного вида № 22 «Колокольчик»», разработанного в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций г.о. Королев Московской области, утвержденным Положением Администрации г.о. Королев Московской области от 31.08.2016 № 1242-ПА

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 (Приложение № 7), иные выплаты компенсационного характера, установленные в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций городского округа Королев Московской области.

- доплаты за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника (см. в *Приложениях № 1,2*);

- выплаты стимулирующего характера (см. в *Приложении № 3*);

- премиальные выплаты.

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

4.4. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на

срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.5. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно (ч.2 ст. 236 ТК РФ)

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 соответствии с нормативным актом органов местного самоуправления

4.8. На основании регионального отраслевого соглашения , и локального акта «Положения об оплате труда работников МБДОУ г.о. Королев Московской области «Детский сад комбинированного вида № 22 «Колокольчик»», работникам, имеющим почетное звание «Почетный работник общего образования РФ» и другие почетные звания ставки заработной платы (должностные оклады) повышаются на 20%.

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 ТК РФ 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 через следующие пункты коллективного договора.

4.10.1. На установление объема средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя определить 12% из общего объема стимулирующих выплат образовательной организации.

4.10.2. На установление объема средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам образовательной организации определить 20% -младшим воспитателям, 68%- педагогическим работникам. На установление объема средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера обслуживающему персоналу образовательной организации определить 100%.

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

4.11. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование работников организации, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательной организации.

4.12. В период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочем временем педагогов и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

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

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

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

5.2. Работодатель обязуется:

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

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

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

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2

Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель; социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности».
Руководитель физического воспитания	Учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)

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:

6.1. Работодатель обязуется:

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

6.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 2 процентов от фонда заработной платы и (или) не менее 0,2 % суммы затрат на предоставление образовательных услуг.

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

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

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

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

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

6.1.8. 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.

6.1.9. 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.

6.1.10. 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, а также обучение и сдачу зачётов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек (статья 213 ТК РФ).

6.1.11. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

6.1.13. Предусмотреть выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, в размере заработной платы, если несчастный случай на производстве произошёл не по вине работника.

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

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

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

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

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

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

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

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

7.3.3. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации

уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

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

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

7.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.3.7. 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.

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

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

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

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

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

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 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 решений о режиме работы в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);

- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);

- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);

- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;

- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

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

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

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

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью 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 в соответствии с СОУТ рабочих мест (статья 147 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);

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, определен в Приложении № 5 к настоящему коллективному договору.

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

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

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

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

7.9. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

7.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (часть 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 ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

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

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

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

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

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

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

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

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

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

8.12. Содействовать оздоровлению детей 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

Скляр О. Г.
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«26» 01. 09 20 21 г.

От работников:

Председатель
первичной профсоюзной
организации

Лобанова М.Н.
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«26» 01. 09 20 21 г.

СОГЛАСОВАНО

Общее собрание трудового коллектива

От « 10 » 11 2020 года

Протокол № 21



СОГЛАСОВАНО

Председатель ППО МБДОУ

«Детский сад № 22»

М.Н. Лобанова

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ «Детский сад № 22»

О.Г. Скляр



ПОЛОЖЕНИЕ

О доплатах за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогических работников

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
городского округа Королев Московской области «Детский сад комбинированного
вида № 22 «Колокольчик»»

Положение о доплатах за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогических работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения городского округа Королев Московской области «Детский сад комбинированного вида № 22 «Колокольчик»».

I. Общие положения

1. В соответствии с Приказом Министерства образования Правительства Московской области от 22.01.2015 №6701 «Об утверждении порядка исчисления заработной платы работников государственных образовательных учреждений Московской области», а также Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Королёва Московской области, утвержденного Постановлением Администрации города Королёва Московской области от 25.04.2014г. № 693, в заработную плату педагогических работников образовательных учреждений включаются доплаты за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей.
2. Положением «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Королёва Московской области», утвержденного Постановлением Администрации города Королёва Московской области от 25.04.2014г. № 693 предусматриваются 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 учреждения.
3. Размеры доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника, самостоятельно определяются образовательным учреждением в пределах выделенных бюджетных ассигнований.
4. Настоящим Положением устанавливаются перечень и условия доплат.
5. Конкретный размер доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника, определяются тарификационной комиссией в пределах выделенных бюджетных ассигнований и утверждается приказом заведующей ДОУ с учетом мнения профсоюзной

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

- 2.1. Доплаты устанавливаются в соответствии с данным Положением, согласовываются с председателем профсоюзной организации ДОУ и

оформляются приказом руководителя дошкольного учреждения.

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

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

3.1. Конкретный размер доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника, определяются тарификационной комиссией в пределах выделенных средств и утверждается приказом заведующей ДОО с учетом мнения профсоюзной организации учреждения дошкольного образовательного учреждения ежемесячно.

3.2. Дополнительная оплата, установленная на очередной учебный год, при ухудшении качества работы может быть отменена и (или) передана другому педагогическому работнику в течение учебного года с учетом положений Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3. В случае увеличения списочного состава педагогических работников, сумма выплат пересматривается для выплат вновь поступившему работнику.

3.4. Все доплаты исчисляются в денежной сумме.

3.5. Снятие доплат и надбавок осуществляется по следующим причинам с учетом положений трудового кодекса Российской Федерации:

- окончание срока действия доплат;
- окончание выполнения работ, за которые были определены доплаты;
- снижение качества работы, за которую были определены доплаты;
- отказ работника от выполнения работ, за которые были определены доплаты;
- длительное отсутствие работника по болезни, в связи с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные при установлении доплат, или, если отсутствие работника повлияло на качество выполняемой работы, определенное при установлении доплат;
- за нарушение трудовой дисциплины (опоздание, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов), а также в случае обоснованных жалоб родителей на действие педагога;
- доплаты могут быть сняты на месяц, квартал, учебный год.

IV. Критерии доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящим в круг основных обязанностей педагогических работников

№ п/п	Критерии	Доплата в денежном эквиваленте
1	За интенсивность в работе (отсутствие жалоб, посещаемость и т.д.)	1000-2000
2	За работу с детьми с ОВЗ, инвалидами	1000
3	За работу и изготовление наглядного материала (стенды, т.д.)	500
4	За участие в профессиональных конкурсах, внеплановых мероприятиях, семинарах, ГМО	1000
5	За улучшение предметно-развивающей среды в МБДОУ	1000
6	За работу по благоустройству территории, здания МБДОУ	1000
7	Ротацию кадров (взаимозаменяемость)	1000
8	За активную работу с родителями по ЗОЖ и передачу педагогического опыта	500
9	За творческую работу, публикации, выступления на мастер-классах, работа на сайтах	500
10	За ведение бесплатных кружков во второй половине дня	1000
11	За работу по сохранению и обновлению материально-технической базы МБДОУ	1000
12	За участие в работе по организации и проведению общегородских мероприятий для детей дошкольного возраста (спортивных соревнований, конкурсов, соревнований, выступлений)	2000

V. Условия и порядок выплаты доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогических работников

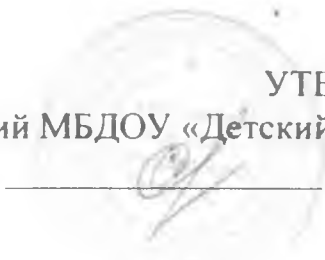
Выплата доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника, производится пропорционально отработанному времени с учетом физической нагрузки, выполняемой педагогическим работником.



СОГЛАСОВАНО

Председатель ГПО МБДОУ
«Детский сад № 22»

М.Н. Лобанова



УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ «Детский сад № 22»

О.Г. Скляр

ПОЛОЖЕНИЕ
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
городского округа Королёв Московской области
«Детский сад комбинированного вида №22 «Колокольчик»

I. Общие положения.

1.1 Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, с Постановлением Правительства Московской области от 27.12.2013 г. № 1186/58 "Об оплате труда работников государственных образовательных организаций Московской области" (с учётом внесенных изменений); с Постановлением Администрации города Королёва Московской области от 25.04.2014 г. №693 "Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций города Королёва Московской области"

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

Установление выплат стимулирующего характера производится на основе показателей и критериев качества и результативности труда и направлено на стимулирование работников дошкольного учреждения к более качественному, эффективному, результативному труду. И может составлять от 1 до 10% фонда оплаты труда. Предельный размер стимулирующих выплат установлен в размере 150%, 1,5 кратного размера должностного оклада.

1.2. Выплаты из фонда стимулирующего характера работникам дошкольного учреждения подразделяют на следующие виды:

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

Выплаты из фонда стимулирующего характера за достигнутые результаты деятельности работника. утверждаемых локальными нормативными актами учреждения с учётом мнения представительного органа работников или коллективным договором, осуществляется учреждением на основании оценки деятельности работника по установленным в учреждении критериям.

Критерии оценки деятельности работника разрабатываются в учреждении в соответствии с Методическими рекомендациями о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников общеобразовательных учреждений Московской области, утверждёнными приказом Министерства образования Московской области от 01.12.2008 г. № 2586 (в ред. Приказа Министерства образования Московской области от 03.11.2009 г. № 2282) «Об утверждении перечней примерных критериев для расчёта выплат стимулирующей части фонда общеобразовательных учреждений и методических рекомендаций по их применению».

1.3. Выплаты стимулирующего характера работникам ДОУ производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда дошкольного учреждения.

1.4. Распределение выплат стимулирующего характера по результатам труда производится руководителем ДОУ, специально созданной комиссией по согласованию с профсоюзным

органом и распределяется между различными категориями работников следующим образом:

1. на выплату заместителям руководителя образовательного учреждения. завхозу - 12%;
2. на выплату младшим воспитателям - 20 %;
на выплату педагогическим работникам образовательного учреждения — 68%;
3. на выплату обслуживающему персоналу (уборщица сл. помещений, рабочий по ремонту здания, машинист по стирке белья, дворник)- 100%.
- 1.5. Срок Положения неограничен. Положение действует до принятия нового.

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

2.1. Работникам ДОУ могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- ежемесячно;
- за результаты работы за квартал;
- за результаты работы за полугодие;
- единовременная премия;
- премия по итогам работы за определённый период.

2.2. Расчёт выплат стимулирующего характера за результаты работы за результаты работы производится на основании критериев, установленных разделом 4 настоящего Положения.

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

2.3. Установление выплат стимулирующего характера работникам ДОУ за результаты работы за квартал производится 1 раз в квартал, ежемесячно - 1 раз в месяц, за определённый период что позволяет учитывать динамику достижений, в том числе образовательных.

2.4. Если на работника ДОУ, по результатам которого устанавливаются выплаты стимулирующего характера, налагалось дисциплинарное взыскание, выплаты стимулирующего характера ему не устанавливаются.

2.5. Расчет размера выплат стимулирующего характера за результаты работы каждому работнику и обоснование данного расчета производится комиссией ДОУ, создаваемой на основании приказа руководителя учреждения.

В комиссию по распределению выплат стимулирующего характера включаются: администрация учреждения, члены совета педагогов коллектива ДОУ, председатель ПК ДОУ.

Председателем комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам является заведующий ДОУ.

Заседание комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов комиссии. Решения комиссии принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании. Произведённый комиссией расчёт с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарём комиссии. На основании протокола производится расчет размера стимулирующей части фонда оплаты труда, то есть, отдельно суммируются баллы, полученные всеми заместителями заведующего, педагогическими работниками образовательного учреждения и т.д.

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

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

2.8. На основании протокола комиссии руководитель ДОО издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам ДОО за результаты их работ. Указанные в настоящем пункте выплаты производятся ежемесячно и ежеквартально, одновременно с выплатой заработной платы.

3. Единовременное премирование работников.

3.1. Единовременное* премирование работников производится за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- выдвижение творческих идей в области своей деятельности.

3.2. Единовременное премирование работников ДОО осуществляется за счет средств, предусмотренных для этих целей в пункте 1.4.

3.3. Единовременное премирование работников ДОО осуществляется на основании приказа руководителя учреждения, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

3.4. При наличии у работника не снятого дисциплинарного взыскания, предусмотренные настоящим разделом, премии не устанавливаются.

4. Показатели и критерии качества и результативности труда работников ДОО

4.1. Критерии качества и результативности труда работников МБДОО «Детский сад № 22» разрабатываются отдельно для каждой специальности и подразделяются на следующие категории:

- для заместителей руководителя учреждения;
- для педагогических работников учреждения;
- для учебно-вспомогательного персонала учреждения;
- для обслуживающего персонала учреждения.

4.2. При разработке критериев качества и результативности труда работников ДОО использовались примерные критерии для расчета стимулирующей части фонда оплаты труда и Методические рекомендации по использованию примерных критериев для расчета стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников.

Положение обсуждено и согласовано на общем собрании трудового коллектива.

Протокол № 2 от 10.11.2020
Введено в действие с с 10.11.20

2	Сопровождение ребенка-инвалида	Наличие в группе детей-инвалидов, наличие СИПР для каждого ребёнка-инвалида - 2 балла (за каждого)
Итого		14 баллов
1	Развитие профессиональной компетенции	Участие педагога в конкурсах (профессионального мастерства, методических находок и т.д.): на всероссийском уровне - 4 балла на региональном уровне - 3 балла на муниципальном уровне - 2 балла на уровне ДОУ - 1 балл Обобщение собственного педагогического опыта: публикация в СМИ, периодических изданиях, сборниках - 3 балла методическая разработка в сети Интернет (сайт ОУ, сайты для специалистов ДОУ) - 2 балла Участие в методических объединениях, семинарах, открытых занятиях, мастер-классах: на региональном уровне - 3 балла на муниципальном уровне - 2 балла на уровне ДОУ - 1 балл; Выступление на семинарах, педсоветах: на муниципальном уровне - 2 балла на уровне ДОУ - 1 балл Наличие планов по самообразованию, ежемесячное их пополнение - 3 балла
2	Осуществление инновационной деятельности	Разработка и реализация новых технологий, образовательных программ, творческих проектов направленных на развитие и повышение имиджа ДОУ - 3 балла Использование современных ИКТ, наглядности и ТСО - 2 балла
3	Исполнительская дисциплина педагогического работника	Ведение документации:: 1-2 балла Соблюдение сроков предоставления отчетности и документации, выполнения поручений - 2 балла Участие педагога в общественной жизни: деятельность в составе профсоюзного комитета, комиссий и рабочих групп ДОУ - 2 балла (за каждое) участие в общественных мероприятиях муниципального уровня - 2 балла (за каждое) участие в общественной жизни ДОУ (субботники, торжественные мероприятия, ремонтные работы, оформление интерьера и др.) - 1 балл (за каждое) участие в развлечениях в ДОУ - 1 балл (за каждое)
Итого		32 балла
Совокупная значимость всех критериев		100 баллов

СОГЛАСОВАНО

Общее собрание трудового коллектива

От «10» 11-21 года

Протокол № 2

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ «Детский сад № 22»

О.Г. Скляр

СОГЛАСОВАНО

Председатель ЕПО МБДОУ

«Детский сад № 22»

М.Н. Лобанова

ПОЛОЖЕНИЕ

**о выплатах за счет средств от приносящей
доход деятельности,**

**в том числе стимулирующих выплатах
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения**

городского округа Королев Московской области «Детский сад
комбинированного вида № 22 «Колокольчик»»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии:

- с Гражданским кодексом РФ,
- Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Законом РФ «О защите прав потребителей» от 07.02.1992 N 2300-1;
- с Постановлением Правительства Российской Федерации № 706 от 15.08.2013 г. «Об утверждении Правил оказания платных образовательных услуг»;
- решением Совета депутатов городского округа Королёв Московской области от 11.03.2015г. № 84/15 «Об утверждении Порядка установления тарифов Шей на услуги, предоставляемые муниципальными учреждениями»;
- Уставом городского округа Королёв Московской области;
- Уставом МБДОУ «Детский сад № 22».

Настоящее положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера за счет средств от приносящей доход деятельности, их виды, размеры, условия и порядок установления.

1.2. Структура фонда оплаты труда сотрудников за счет средств от приносящей доход деятельности включает:

- базовую часть, размер которой составляют выплаты за все виды труда;
- фонд выплат стимулирующего характера.

1.3. Доходы от платных дополнительных образовательных услуг распределяются следующим образом:

- до 70% - на выплату зарплаты педагогическим работникам, административно-управленческому персоналу;
- до 30% - на содержание и развитие материально-технической базы Учреждения, а так же на иные цели, связанные с осуществлением деятельности Учреждения:

- **приобретение учебной, методической, научной литературы; периодических изданий для обеспечения учебного процесса, управления и функционирования МБДОУ «Детский сад № 22»;**
- приобретение программных продуктов;
- расходы по коммунальным услугам;
- приобретение мебели и оборудования для учебных кабинетов;
- приобретение учебных пособий, канцтоваров и спортивного инвентаря;
- оплата досуговых, воспитательных и спортивно-оздоровительных мероприятий с участием сотрудников и обучающихся школы.
- другие вопросы ведения уставной деятельности.

2. Виды и условия выплат стимулирующего характера за счет средств от приносящей доход деятельности

2.1. Сотрудникам могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера за счет средств от приносящей доход деятельности:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ,
- за востребованность платных образовательных услуг» оказываемых сотрудником;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- материальная помощь сотрудникам;
- за организацию работы по приносящей доход деятельности.

2.2. Установление выплат из фонда стимулирующего характера за достигнутые результаты деятельности работника, выполнение целевых показателей .фигтивности деятельности школы осуществляется с учетом мнения профсоюзного комитета на основании оценки деятельности работника.

2.3. Расчет размера выплат стимулирующего характера за счет от приносящей доход деятельности и каждому сотруднику производится комиссией, создаваемой на основании приказа заведующего.

В комиссию по расчету размера выплат стимулирующего характера сотрудникам включаются;

- заведующего МБДОУ;
- заместитель заведующего МБДОУ. курирующий оказание платных образовательных услуг;
- председатель профсоюзного комитета МБДОУ.

Председателем комиссии по расчету размера стимулирующих выплат является заведующий МБДОУ.

2.4. Установление выплат стимулирующего характера сотрудникам производится ежемесячно, что позволяет учитывать динамику изменений, в том числе образовательных.

2.5. Предельный размер стимулирующих выплат для всех категорий работников устанавливается в размере до 150 процентов (1,5-кратного должностного оклада занимаемой должности),

2.6. Произведенный комиссией расчет в размере выплат стимулирующего характера за счет средств от приносящей доход деятельности оформляется протоколом, который подписывается заведующим МБДОУ и членами комиссии.

2.7. На основании протокола комиссии по расчету размера выплат стимулирующего характера сотрудникам издается приказ о выплатах стимулирующего характера, который подписывается заведующим МБДОУ.

Приложение № 4

СОГЛАСОВАНО

Председатель ППО МБДОУ
«Детский сад № 22»

М.Н. Лобанова

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ «Детский сад №
22»

О.Г. Скляр

**Согласно проведения СОУТ от 31.05.2018 г. установлены
доплаты за работу во вредных и(или) опасных условиях труда**

В соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации размеры повышения оплаты труда работников, занятых на опасных работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются следующие проценты повышения оплаты труда по должностям :

№ п\п	Наименование должности	Процент повышения оплаты труда
1	Младший воспитатель	4 %

Перечень локальных актов, с учетом мнения ПК и согласованных с ПК

1. Положение о внутреннем финансовом контроле.
2. Положение о доплатах за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогических работников.
3. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам.
4. Положение об оплате труда работников ДООУ.
5. Положение о выплатах за счет средств от приносящей доход деятельности, в том числе стимулирующих выплатах.
6. Положение о приемочной комиссии и проведении экспертизы.
7. Положение о группе компенсирующей направленности для детей с тяжелыми нарушениями речи.
8. Положение о группе компенсирующей направленности для детей с задержкой психического развития.
9. Положение о Педагогическом совете.
10. Правила внутреннего трудового распорядка.
11. Положение об обработке персональных данных сотрудников.
12. Правила внутреннего распорядка.
13. Положение о порядке аттестации педагогических сотрудников.
14. Положение об аттестационной комиссии по проведению аттестации педагогических работников.



СОГЛАСОВАНО
Председатель НПО МБДОУ
«Детский сад № 22»

М.Н. Лобанова

Приложение № 6

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ «Детский сад № 22»
О.Г. Складар

Ф.И.О.	Табельный номер		Сумма
Подразделение	МБДОУ № 22		
Должность	«Колокольчик»		
Норма времени			
Должностной оклад	Расчеты в ____ / ____ г.		
Вредн. Пед. 1487	1004	1-30	____ №
Допл. СТИМ 1487	1004	1-30	____ №
Оклад 1487	1004	1-30	____ №
Начислено			
13 процентов 1487	1004		
Проф Нов. 1487	1004		1%
Аванс удержан. 1487	1004		____ %
Пластик 1487	1004		____ %
Удержано			
К выдаче			
Сумма вычетов за месяц			
Облагаемая сумма за месяц			
Сумма налога за месяц			
Сумма вычетов за год			
Облагаемая сумма за год			
Сумма налога за год			

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
Городского округа Королёв Московской области
«Детский сад комбинированного вида № 22 «Колокольчик»
(МБДОУ «Детский сад № 22»)
141074, московская область, город Королёв, ул. Пионерская, дом 37Б,
тел: 8 (495) 511-28-82

Первичная профсоюзная организация МБДОУ № 22

ВЫПИСКА
ИЗ ПРОТОКОЛА № 6 ЗАСЕДАНИЯ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

ОТ «26» ноября 2020г.

Присутствовало: 5 чел.
Отсутствовало: 0 чел.

СЛУШАЛИ: О начале переговоров по заключению коллективного договора на
2021- 2023гг.

ПОСТАНОВИЛИ:

Предложить Работодателю:

1. Начать переговоры с 26 ноября 2020 г. по заключению коллективного договора на 2021 -2023 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. Лобанова Марина Николаевна- председатель первичной профсоюзной организации МБДОУ №22
 2. Петрова Алина Владимировна - зам. зав по безопасности
 3. Гилева Мария Александровна – член комиссии по социальной защите МБДОУ учитель-логопед
5. Наделить делегированных в состав Комиссии представителей первичной профсоюзной организации МБДОУ № 22. полномочиями на:
 - ведение коллективных переговоров;
 - подготовку проекта коллективного договора;
 - организацию контроля за выполнением коллективного договора.
6. Наделить председателя первичной профсоюзной организации МБДОУ №22 Лобанову М.Н. 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 27.01. 2021 года.
9. Заседания Комиссии проводить по средам в любое удобное стороне Работодателя время, местом переговоров определить методический кабинет МБДОУ № 22.

Постановление принято единогласно.

Председатель первичной
профсоюзной организации МБДОУ № 22



Лобанова М.Н.