
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное
учреждение городского округа Королёв Московской области
«Детский сад общеразвивающего вида №5 «Сказка»**

*(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 № 187/2019 от «05» 02 2019 года

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении городского округа Королёв Московской области «Детский сад общеразвивающего вида №5 «Сказка» (МБДОУ «Детский сад №5»)
(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 Кирьяновой Риммы Владимировны (далее – работодатель);

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

профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации Лобневой Светланы Сергеевны.

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 заключенным на неопределенный срок.

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

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

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

2.2.8. Уведомлять выборный орган первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

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

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

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

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

- пред пенсионного 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.19.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

V. 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 № 2к коллективному договору), с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с действующим законодательством и включает в себя:

- ставки заработной платы (должностные оклады) и их повышение, доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (доплаты за работу во вредных и (или) опасных условиях труда (*Приложение №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 заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

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

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

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;

- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

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

4.8. Работникам, награжденным ведомственными наградами:

медаль Ушинского,

и отраслевыми нагрудными знаками:

«Почетный работник общего образования РФ»

«Почетный работник начального профессионального образования РФ»

«Почетный работник среднего профессионального образования РФ»

«Почетный работник высшего профессионального образования РФ»

«Почетный работник науки и техники Российской Федерации»

«Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации»,

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

Работникам, награжденным отраслевыми нагрудными знаками:

«Отличник просвещения»,

«Отличник народного образования»,

«Отличник профтех образования»,

«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 № 4к настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные

размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 Трудового Кодекса Российской Федерации не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда на рабочих местах, а также отсутствия действующих результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, работодателем устанавливается повышение оплаты труда в размере до 12 процентов тарифной ставки (оклада) работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ, при выполнении которых имеются риски воздействия вредных производственных факторов (приложение № 4 к настоящему коллективному договору).

4.10. Компетенцию образовательной организации по установлению работникам выплат стимулирующего характера реализовывать согласно Положению об условиях установления и порядке произведения выплат стимулирующего характера работникам МБДОУ «Детский сад №5». (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 заработная плата в установленном порядке.

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

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

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

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

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

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

5.2.3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года;

- временной нетрудоспособности, не менее 2-х месяцев;

- окончания командировки на работу по специальности за рубежом;

- исполнения полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;

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

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

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

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

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

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель; социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности».
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности», в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки; учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания)

<p>Руководитель физического воспитания</p>	<p>Учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»</p>
<p>Мастер производственного обучения</p>	<p>Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)</p>
<p>Учитель технологии</p>	<p>Мастер производственного обучения; инструктор по труду</p>
<p>Учитель-дефектолог, учитель-логопед</p>	<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 музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер</p>
<p>Преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры); концертмейстер</p>	<p>Учитель музыки общеобразовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательной организации, реализующей образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена</p>

	<p>звена, либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена</p>
<p>Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель</p>	<p>Учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре</p>
<p>Учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре</p>	<p>Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель</p>
<p>Преподаватель образовательной организации, реализующей образовательные программы среднего профессионального образования - программы 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>Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательной организации либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу</p>

Учитель образовательной организации, реализующей программу общего образования, либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу

Преподаватель того же предмета (дисциплины) образовательной организации, реализующей образовательные программы среднего профессионального образования - программы 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

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 к коллективному договору)*.

6.1. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

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

6.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

6.1.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

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

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

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

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

6.1.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

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

6.1.15. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.1.16. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

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

6.2. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.3. Работники обязуются:

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

6.3.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.3.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

6.4. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении 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(статья 377 ТК РФ);

7.3.8. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

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

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

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 Трудового кодекса Российской Федерации;

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

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

- *установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 135, 144 ТК РФ);*

- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);

- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);

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

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

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

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

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

- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

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

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

7.7. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- *распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

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

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

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

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

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

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

8.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников образовательной организации.

8.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

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

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9. Стороны договорились:

9.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

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

9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

9.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (либо на условиях, определенных сторонами).

От работодателя:


Руководитель
образовательной организации


Кирыянова Р.В.
(подпись, Ф.И.О.)
М.П.
«24» декабря 20 18 г.



От работников:

Председатель
первичной профсоюзной
организации


Лобнева С.С.
(подпись, Ф.И.О.)
«24» декабря 20 18 г.



Приложение 1

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».

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

Профессия	Длительность отпуска
Заведующий	42 календарных дня
Заместитель заведующего по ВМР	42 календарных дня
Воспитатель	42 календарных дня
Педагог-психолог	42 календарных дня
Музыкальный руководитель	42 календарных дня
Инструктор по физкультуре	42 календарных дня
Заместитель заведующего по безопасности	28 календарных дней
Младший воспитатель	28 календарных дней
Завхоз	28 календарных дней
Делопроизводитель	28 календарных дней
Кастелянша	28 календарных дней
Уборщик служебных помещений	28 календарных дней
Дворник	28 календарных дней
Рабочий по комплексному ремонту здания	28 календарных дней
Рабочий по стирке и ремонту спецодежды (белья)	28 календарных дней


30.09.2018


		1005-1001		
Подразделение	МБДОУ №5 "Сказка"			
Должность				
Норма времени	21,00 Д			
Должностной оклад				
Расчеты в				
Оклад	1-31	21,00		
Допл. СТИМ.		21,00	100,00%	
Надб. за инновац. 100	1-31	21,00	100,00%	
Начислено				
Проф нов.			1,00%	
Аванс удержан.			100,00%	
13 проц				
Пластик			100,00%	
Удержано				
стр.				
ФСС				
ФСС травм.				
Солидарная				
ФОМС				
Отчислено				
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				

Приложение 3

Перечень работников,
занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

№ п/п	Должность	% надбавки
1	Младший воспитатель	8
2	Младший воспитатель	8
3	Уборщик служебных помещений	8

«Согласовано»
ППК МБДОУ
«Детский сад №5»
 С. С. Лобнева
« 31 » августа 20 18 г.

«Утверждаю»
Заведующий МБДОУ
«Детский сад №5»
 Р. В. Кирьянова
« 31 » августа 20 18 г.

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 Королёв Московской области
«Детский сад общеразвивающего вида №5 «Сказка»**

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее положение о доплатах за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогических работников МБДОУ «Детский сад №5» (далее ДОУ) разработано в соответствии с Постановлением Правительства Московской области от 27.12.2013 г. № 1186/58 «Об оплате труда работников государственных образовательных организаций Московской области», и Постановлением Администрации города Королёва Московской области от 25.04.2014г. № 693 «Об оплате труда муниципальных образовательных организаций города Королёва Московской области».
- 1.2. Постановлением «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций города Королёва Московской области» от 25.04.2014 № 693 предусматривается 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.
- 1.3. 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.
- 1.4. Настоящим Положением устанавливаются перечень и условия доплат.
- 1.5. 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 средств, утверждается приказом заведующей ДОУ с учетом мнения профсоюзной организации учреждения дошкольного образовательного учреждения и выплачивается ежемесячно.

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

2.1. Наименование доплат:

- за работу по снижению заболеваемости воспитанников МБДОУ, внедрение здоровьесберегающих технологий;

- за работу по изготовлению, обновлению наглядных инструктивно - методических, учебно-методических, дидактического и раздаточного материала для организации различных видов деятельности воспитанников, для развития их творческих способностей в досуговой и игровой деятельности;
- за заведование элементами инфраструктуры, в которых требуется постоянное обновление содержание, оформление, необходимость подготовки демонстративного материала;
- за использование информационных и компьютерных технологий при подготовке и организации образовательной деятельности детей;
- за работу с родителями по организации их участия в жизни группы;
- консультация и занятия с родителями по вопросам закаливания воспитанников и поддержания в семье здорового образа жизни;
- за работу по участию в организации городских спортивных мероприятий;
- за участие в работе по организации и проведению общегородских мероприятий для детей дошкольного возраста (участие детей в городских конкурсах, распространение педагогического опыта);
- участие в конкурсе «Педагог года»;
- за руководство методическими объединениями на уровне города;
- за работу с детьми по посещению культурно – досуговых мероприятий;
- за работу с родителями по благоустройству группового помещения, а также по организации и проведению подготовки прогулочного участка группы к весенне-летнему и осенне-зимнему сезонам в соответствии с возрастными особенностями воспитанников;
- за участие в утренниках других групп;
- за посещение методических объединений в свободное от работы время.

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

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

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.

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

4.1. Доплаты за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника, могут быть сняты на основании приказа заведующей ДООУ в следующих случаях:

- окончание срока действия доплаты;
- окончание дополнительной работы, за которую была назначена доплата;
- снижение качества работы, за которую определена доплата;
- длительное отсутствие работника, в связи с чем не выполнено дополнительная работа, за которую была определена доплата.
- за нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствие на рабочем месте без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по ДООУ), а также в случае обоснованных жалоб родителей на действие работника.

4.2. Изменения и дополнения в Положение вносятся на основе приказов заведующей ДООУ после согласования с профсоюзной организацией учреждения.

Положение обсуждено и согласовано на общем собрании трудового коллектива.
Протокол № 1 от 31 августа 2012
Введено в действие с 01 сентября 2012

Согласовано:

ППК МБДОУ

«Детский сад №5»

С. С. Лобнева

«31» августа 20 18 г.

Утверждаю:

Заведующий МБДОУ

«Детский сад №5»

Р. В. Кирьянова

«31» августа 20 18 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**об условиях и порядке произведения выплат
стимулирующего характера работникам Муниципального
бюджетного дошкольного образовательного учреждения
городского округа Королёв Московской области «Детский
сад общеразвивающего вида №5 «Сказка»**

г. Королёв Московской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства Московской области от 27.12.2013 г. № 1186/58 «Об оплате труда работников государственных образовательных организаций Московской области», и Постановлением Администрации города Королёва Московской области от 25.04.2014г. № 693 «Об оплате труда муниципальных образовательных организаций города Королёва Московской области, уставом дошкольного образовательного учреждения и применяется при установлении выплат стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения городского округа Королёв Московской области «Детский сад общеразвивающего вида №5 «Сказка»

Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам дошкольного 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 образовательного учреждения к более качественному, эффективному, результативному труду.

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.

1.2. Выплаты стимулирующего характера работникам дошкольного образовательного учреждения производится из стимулирующей части фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения.

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

Если выплаты стимулирующего характера производятся в пределах фонда оплаты труда за счет бюджетных средств, то предельный размер стимулирующих выплат установлен в размере до 150 процентов (1,5 кратного размера должностного оклада занимаемой должности) вместо прежних 10 процентов.

Если выплаты стимулирующего характера производятся в пределах фонда оплаты труда за счет средств, полученных от платных дополнительных образовательных и иных, предусмотренных уставом образовательного учреждения, услуг, предпринимательской и иной, приносящей доход, деятельности, то предельный размер стимулирующих выплат установлен в размере до 300 процентов (3 – х кратного размера должностного оклада занимаемой должности). Однако, ранее размеры выплат стимулирующего характера за счет средств указанного источника финансирования нигде не были регламентированы.

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

2.1. Работникам дошкольных образовательных учреждений могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за результаты работы за 3 месяца;

2.2. Выплаты стимулирующего характера за результаты работы за 3 месяца

2.2.1. Расчет выплат стимулирующего характера за результаты работы за 3 месяца производится на основании критериев, установленных разделом 4 настоящего положения.

Каждому критерию присваивается определенное 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.

2.2.2. Установление выплат стимулирующего характера работникам дошкольных образовательных учреждений за результаты работы за 6 месяцев производится два раза в год, что позволяет учитывать динамику достижений, в том числе образовательных.

Для установления указанных в настоящем пункте выплат первое полугодие устанавливается с 01 января по 30 июня, второе с 01 августа по 31 декабря.

На первое, второе полугодие выплаты стимулирующего характера за результаты работы за предыдущее полугодие работникам должны быть установлены в период с 01 по 20 числа первого месяца полугодия.

2.2.3. Если на работника дошкольного образовательного учреждения в квартале, по результатам которого устанавливаются выплаты стимулирующего характера, налагалось дисциплинарное взыскание, выплаты стимулирующего характера ему не устанавливаются.

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

В комиссию по распределению выплат стимулирующего характера работникам включается не менее 3 человек (в том числе представитель профсоюзного комитета), не считая руководителя дошкольного образовательного учреждения.

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

Произведенный комиссией расчет с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем комиссии.

Комиссия по распределению выплат дошкольного образовательного учреждения осуществляет свою деятельность в соответствии с уставом дошкольного образовательного учреждения.

По результатам рассмотрения представленного комиссией по распределению выплат стимулирующего характера работникам расчета принимается решение.

Указанные в настоящем пункте выплаты производятся ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы.

2.3. Единовременное премирование работников.

2.3.1. 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.

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

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

2.3.4. При наличии у работника дошкольного образовательного учреждения не снятого в установленном порядке дисциплинарного взыскания, предусмотренные настоящим разделом премии не устанавливаются.

3. Порядок определения размера выплат стимулирующего характера.

- 3.1. Произвести подсчет баллов каждому работнику за период, по результатам которого устанавливается выплата стимулирующего характера, предусмотренная пунктом 2.2. настоящего положения по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника дошкольного образовательного учреждения.
- 3.2. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на текущий период для каждой категории работников (заместителей руководителя, педагогических работников и т. д.), разделить на максимально возможную для

данной категории работников сумму баллов. В результате получаем денежный вес (в рублях) каждого балла. Для работников разных категорий получается свой денежный вес (в рублях) каждого балла.

- 3.3. Этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов конкретного работника. В результате получаем размер выплаты стимулирующего характера конкретного работника на текущий период.
- 3.4. В случае, если часть стимулирующих выплат работникам дошкольного образовательного учреждения будет выплачена по тем или иным причинам не полностью, допускается, по согласованию с попечительским советом дошкольного образовательного учреждения, перераспределение средств внутри дошкольного образовательного учреждения.
- 3.5. В течение каждого полугодия, установленного пунктом 2.2.2. настоящего положения ведется мониторинг профессиональной деятельности каждого работника по утвержденным критериям и показателям.

Положение обсуждено и согласовано на общем собрании коллектива.

Протокол № 1 от 31 августа 2018 г

Введено в действие с 01 сентября 2018 г

4. Показатели и критерии распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБДОУ г. Королёва Московской области детского сада № 5 «Сказка»

общеразвивающего вида

4.1. Показатели и критерии распределения стимулирующей части фонда оплаты труда заместителей заведующей МБДОУ № 5 «Сказка» общеразвивающего вида

№ п/п	Критерии	Показатели	Баллы	Максимальный балл по критериям
1.	Посещаемость детьми дошкольного образовательного учреждения	1.1. Процент посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения	0 - 50	50
2.	Ведение документации	2.1. Выполнение требований по ведению документации	0 – 15	15
3.	Обобщение и распространение передового педагогического опыта	3.1. Проведение и участие в мероприятиях: мастер – классы, открытые занятия, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, наличие опубликованных работ, наставничество и т.п.	0 – 5	5

4.	Участие в методической, научно-исследовательской работе	4.1. Наличие собственных разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе, участие в инновационной и экспериментальной работе, руководство методическими объединениями, секциями, кафедрами и др.	0 – 5	5
5.	Повышение квалификации, профессиональная подготовка.	5.1. Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки, обучение по программам высшего образования (для не имеющих такового), обучение в аспирантуре, докторантуре.	0 – 5	5
6.	Работа с родителями детей	6.1. Количество проведенных мероприятий: проведение родительских собраний, анкетирование, оформление информационных стендов в ДОУ; 6.2. Положительная оценка деятельности заместителя заведующей со стороны родителей детей	0 – 10 0 – 3	13
7.	Участие в общественной жизни детского сада	7.1. Активность участия в общественной жизни детского сада; в метод – объединениях; городских мероприятиях и т.д. 7.2. Замещение воспитателей на период отсутствия работника по уважительной причине	0 – 4 0 – 3	7
ВСЕГО				100

4.	Ведение групповой документации	4.1. Выполнение требований по ведению групповой документации	0 – 3	3
5.	Обобщение и распространение передового педагогического опыта	5.1. Проведение и участие в мероприятиях: мастер – классы, открытые занятия, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, наличие опубликованных работ, наставничество и т.п.	0 – 5	5
6.	Участие в методической, научно-исследовательской работе	6.1. Наличие собственных разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе, участие в инновационной и экспериментальной работе, руководство методическими объединениями, секциями, кафедрах и др.	0 – 5	5
7.	Использование современных педагогических технологий, в том числе развивающих, здоровьесберегающих и др.	7.1. Использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео-, аудио- аппаратуры и прочих развивающих, здоровьесберегающих технологий.	0 – 3	3
8.	Повышение квалификации, профессиональная подготовка.	8.1. Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки, обучение по программам высшего	0 – 3	3

9.	Работа с родителями детей	<p>образования (для не имеющих такового), обучение в аспирантуре, докторантуре.</p>		
9.1.	<p>Количество проведенных мероприятий: информационного стенда для родителей, уголка родителей, проведение родительских собраний, привлечение родителей к оформлению группы (ремонт игрушек, пошив костюмов для сюжетно – ролевых игр и т.д.), подготовка к утренникам и мероприятиям (пошив костюма, художественное оформление, участие в театрализованных представлениях и т.д.), своевременная оплата за детский сад, отсутствие жалоб со стороны родителей.</p>	<p>9.1. Количество проведенных мероприятий: информационного стенда для родителей, уголка родителей, проведение родительских собраний, привлечение родителей к оформлению группы (ремонт игрушек, пошив костюмов для сюжетно – ролевых игр и т.д.), подготовка к утренникам и мероприятиям (пошив костюма, художественное оформление, участие в театрализованных представлениях и т.д.), своевременная оплата за детский сад, отсутствие жалоб со стороны родителей.</p>	0 – 10	13
10.	Участие в общественной жизни детского сада	<p>10.1. Активность участия в общественной жизни детского сада; в метод – объединениях; городских мероприятиях и т.д. 10.2. Замещение воспитателей на период отсутствия работника по уважительной причине</p>	<p>0 – 4 0 – 3</p>	7
	ВСЕГО			100

**4.3. Показатели и критерии распределения стимулирующей части фонда оплаты
труда помощников воспитателей (младших воспитателей) МБДОУ № 5 «Сказка»
общеразвивающего вида**

№ п/п	Критерии	Показатели	Баллы	Максимальный балл по критериям
1.	Посещаемость детьми дошкольного образовательного учреждения	1.1. Процент посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения	0 – 40 До 45 % - 0 баллов 46 – 50 % - 5 баллов 51 – 55 % - 10 баллов 56 – 60 % - 15 баллов 61 – 65 % - 20 баллов 66 – 70 % - 25 баллов 71 – 75 % - 30 баллов 76 – 80% - 35 баллов 81% и выше – 40 баллов	40
2.	Санитарно – гигиеническое состояние помещений группы	2.1. Содержание всех помещений группы в соответствии с требованиями СанПиН.	0 – 25	25
3.	Воспитание у детей культурно-гигиенических умений и навыков	3.1. Наличие у детей культурно-гигиенических умений и навыков	0 – 10	10
4.	Качественное выполнение своих должностных	4.1 Качество выполняемых работ.	0 – 5	10

	обязанностей	4.2. Трудовая дисциплина.	0 – 5	
5.	Субъективная оценка родителями детей	5.1. Положительная оценка деятельности помощника воспитателя (младшего воспитателя) со стороны родителей детей, отсутствие жалоб со стороны родителей.	0 – 7	7
6.	Участие в общественной жизни детского сада	6. 1 Активность участия в общественной жизни детского сада; в метод – объединениях; городских мероприятиях и т.д. 6.2. Замещение младших воспитателей и младшего обслуживающего персонала на период отсутствия работника по уважительной причине	4	8
ВСЕГО				100

4.4. Показатели и критерии распределения стимулирующей части фонда оплаты труда для младшего обслуживающего персонала (завхоз, рабочий по стирке, кладовщик, повар, дворник, рабочий по ремонту здания, уборщик служебных помещений)

МБДОУ № 5 «Сказка» общеразвивающего вида

№ п/п	Критерии	Показатели	Баллы	Максимальный балл по критериям
1.	Качественное исполнение своих должностных обязанностей	1.1. Качество выполняемых работ 1.2. Трудовая дисциплина	0 – 30 0 – 10	40
2.	Санитарно – гигиеническое состояние помещений	2.1. Содержание всех помещений в соответствии с требованиями СанПиН.	0 – 25	25
3.	Соблюдение правил охраны труда, техники безопасности и противопожарного режима	3.1. Отсутствие нарушений 3.2. Эксплуатация технологического оборудования	0 – 10 0 – 5	15

4.	Субъективная оценка родителями детей	<p>4.1. Положительная деятельность вспомогательного состава со стороны родителей детей</p> <p>4.2. Отсутствие жалоб со стороны родителей детей</p>	0 – 5	10
5.	Участие в общественной жизни детского сада	<p>5.1. Активность участия в общественной жизни детского сада; в метод – объединениях; городских мероприятиях и т.д.</p> <p>5.2. Замещение сотрудников на период отсутствия работника по уважительной причине</p>	0 – 5	10
Всего				100

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение городского округа
Королёв Московской области «Детский сад общеразвивающего вида №5 «Сказка»
141074, Московская область, г.о. Королёв, ул. Гагарина, д.32а, тел. 8-(495)-511-58-14

В Министерство социального развития
Московской области

Исх. № 77

«21» декабря 2018г.

ЗАПРОС

Прошу предоставить государственную услугу по регистрации в уведомительном порядке
Коллективного договора Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения городского округа Королёв Московской области «Детский сад
общеразвивающего вида №5 «Сказка»

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

Дата подписания соглашения (коллективного договора) сторонами коллективных
переговоров
24 декабря 2018 г.

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

Почтовый адрес заявителя (по которому должен быть направлен ответ):

141074, Московская область, г.о. Королёв, ул. Гагарина, д.32а

Адрес электронной почты заявителя: 5mbdou@mail.ru

Контактные номера телефонов заявителя: 8 (495) 511 -58-14

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

ОКВЭД 80.10.1 Дошкольное образование (предшествующее начальному общему образованию)

Информация о второй стороне коллективных переговоров:

МБДОУ «Детский сад №5» 141074, Московская область, г.о. Королёв, ул. Гагарина, д.32а,
тел. 8-(495)-511-58-14 Лобнева Светлана Сергеевна

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

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

Дополнительно для территориального соглашения:

количество работодателей – участников данного соглашения _____

общая численность работников организаций – участников соглашения (чел.) _____

Дополнительно для коллективного договора:

численность работников организации (чел.) 21

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

20

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

(наименование регионального, территориального, иного объединения работодателей)

сведения о профсоюзе, в который входит первичная профсоюзная организация

Профсоюз работников народного образования и науки Российской Федерации

(наименование отраслевой, территориальной организации профсоюза)

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

К запросу прилагаются:

- соглашение, коллективный договор (подчеркнуть) в форме электронного документа (формат PDF) на 58 л., в 1 экз.

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

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

Дополнительно для соглашений.

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

21 декабря 2018 г.

(дата составления запроса)

Заявитель:

Кириянова Римма Владимировна

(Ф.И.О. полностью)

Заведующий

(Статус согласно полномочиям)



(Подпись)

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

Первичная профсоюзная организация «МБДОУ «Детский сад №5»

**ВЫПИСКА
ИЗ ПРОТОКОЛА №1 ЗАСЕДАНИЯ ПРОФСОЮЗНОГО СОБРАНИЯ**

ОТ «10» декабря 2018г.

Присутствовало: 18чел.

Отсутствовало: 0 чел.

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

ПОСТАНОВИЛИ:

Предложить Работодателю:

1. Начать переговоры с «10» декабря 2018г. по заключению коллективного договора на 2019 - 2021гг.

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. Лобнева С.С.- председатель первичной профсоюзной организации МБДОУ «Детский сад №5

2. Ильзинг Т.В.-уполномоченный по охране труда и технике безопасности МБДОУ (зам.зав по безопасности)

3. Маргелова И.В.-член комиссии по социальной защите МБДОУ (зам.зав по ВМП)

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

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

6. Наделить председателя первичной профсоюзной организации МБДОУ «Детский сад №5» 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 –ух недель и заключить коллективный договор до « 24 » декабря 2018 года.

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

Постановление принято единогласно.

Председатель первичной

Профсоюзной организации МБДОУ «Детский сад №5»

 Лобнева С.С.

УТВЕРЖДАЮ

 Лобнева С.С.

(ф и о) председатель

профсоюзной организации

МБДОУ «Детский сад №5»

« 10 » декабря 2018г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке ведения переговоров между работодателем

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение городского округа
Королёв Московской области «Детский сад общеразвивающего вида №5 «Сказка»
МБДОУ «Детский сад №5»

о заключении коллективного договора на 2019 - 2021 годы

1. Стороны, ведущие переговоры.

Сторонами коллективного договора являются представитель работодателя в лице Кирьяновой Риммы Владимировны именуемый далее «Работодатель» и работники МБДОУ «Детский сад №5» именуемые далее «Работники», представленные первичной профсоюзной организацией МБДОУ «Детский сад №5», именуемый далее «Профсоюз», в лице председателя Лобневой Светланы Сергеевны.

Каждая из сторон знает и признает полномочия представителей другой стороны.

2. Организация ведения переговоров и подготовки проекта коллективного договора.

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

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

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

Заседания комиссии в обязательном порядке протоколируются.

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

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

2.6. В ходе переговоров представители от каждой стороны вправе прерывать заседания, проводить консультации, экспертизы, запрашивать необходимые сведения, обращаться к посредникам для поиска компромиссов и выработки правильных решений.

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

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

2.9. Комиссия в течение 10 дней разрабатывает проект коллективного договора и не позднее 7 дней передает его для обсуждения на собрании трудового коллектива МБДОУ «Детский сад №5»

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

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

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

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

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

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

2.14. Стороны обязаны заключить коллективный договор на согласованных условиях.

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

2.16. В случае отказа общего собрания работников утвердить коллективный договор, представители работодателя и профсоюзный

комитет возобновляют переговоры в целях изменения коллективного договора. Срок таких переговоров не может превышать семи дней.

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

3. Состав комиссии по выработке проекта коллективного договора.

3.1. Сопредседатель комиссии от работников: Лобнева С.С., – председатель профсоюзного комитета МБДОУ «Детский сад №5»

3.2. Сопредседатель комиссии от работодателя: Кирьянова Р.В. МБДОУ «Детский сад №5».

3.3. Члены комиссии от работников:

1. Лобнева С.С., председатель первичной профсоюзной организации МБДОУ «Детский сад №5», координатор комиссии, наделен правом подписания коллективного договора;

2. Ильзинг Т.В., уполномоченный по охране труда и технике безопасности МБДОУ «Детский сад №5» (заместитель заведующего по безопасности)

3. Маргелова И.В., член комиссии по социальной защите МБУ (заместитель методической работе)

3.4. Члены комиссии от работодателя:

1. Кирьянова Римма Владимировна заведующий МБДОУ «Детский сад №5»;

2. Моураова Лаура Феликсовна, воспитатель МБДОУ «Детский сад №5»;

3. Зайченко Любовь Павловна, воспитатель МБДОУ «Детский сад №5»;

4. Место проведения переговоров.

Местом ведения переговоров является методический кабинет МБДОУ «Детский сад №5»

5. Гарантии и компенсации за время переговоров.

5.1. Лица, участвующие в переговорах, подготовке проекта коллективного договора, а также специалисты, приглашенные для участия в этой работе, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка в течение одного месяца. Все затраты, связанные с участием в переговорах, компенсируются в порядке, предусмотренном законодательством о труде.

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

Первичная профсоюзная организация МБДОУ «Детский сад №5»
(наименование организации)

№1

«10» декабря 2018г.

Р.В. Кирьяновой
(Руководителем организации)

УВЕДОМЛЕНИЕ

Профсоюзный комитет МБДОУ «Детский сад №5»
уведомляет Вас о намерении вступить в переговоры по заключению коллективного
договора на 2019-2021гг.

Профсоюзный комитет предлагает:

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

На основании ч. 2 ст. 29, ч. 1 и ч. 7 ст. 35 ТК РФ Постановлением Профсоюзного комитета № 1 от «10» декабря 2018г. в состав Комиссии направлены следующие представители Работников:

1. Лобнева С.С., председатель первичной профсоюзной организации МБДОУ «Детский сад №5», координатор комиссии, наделен правом подписания коллективного договора;
2. Ильзинг Т.В., уполномоченный по охране труда и технике безопасности МБДОУ «Детский сад №5» заместитель заведующего по безопасности)
3. Маргелова И.В., член комиссии по социальной защите МБДОУ «Детский сад №5» (заместитель заведующего по воспитательно- методической работе)

Представители в Комиссии наделены полномочиями на:

- ведение коллективных переговоров;
- подготовку проектов коллективного договора;
- организацию контроля за выполнением коллективного договора.
- утвердить Положение о порядке ведения переговоров и заключения коллективного договора.
- Со своей стороны предлагаем провести переговоры в течение 2-недель и заключить коллективный договор до «24» декабря 2018 года.

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

Приложения:

1. Постановление Профсоюзного комитета №1 от «10» декабря 2018г. об образовании Комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора, заключения и организации контроля за его выполнением.
2. Проект Положения о ведении переговоров и заключению коллективного договора, одобренный постановлением Профсоюзного комитета № 1 от «10» декабря 2018 г.

Председатель первичной
профсоюзной организации МБДОУ «Детский сад №5» С. Лобнева Лобнева С.С.
(фио)

ПРИКАЗ

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

В соответствии со ст. 35, 36 Трудового кодекса Российской Федерации и предложением профсоюзного комитета (Уведомление №1 от « 10 » декабря 2019 г.)

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:

1. Кирьянова Римма Владимировна, заведующий МБДОУ «Детский сад №5».

2. Моураова Лаура Феликсовна, воспитатель МБДОУ «Детский сад №5».

3. Зайченко Любовь Павловна, воспитатель МБДОУ «Детский сад №5».

от Работников:

1. Лобнева С.С., председатель первичной профсоюзной организации МБДОУ «Детский сад №5», координатор комиссии, наделен правом подписания коллективного договора;

2. Ильзинг Т.В.уполномоченный по охране труда и технике безопасности МБДОУ «Детский сад №5» (заместитель заведующего по безопасности)

3. Маргелова И.В., член комиссии по социальной защите МБДОУ «Детский сад №5» (заместитель заведующего по воспитательно - методической работе)

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.

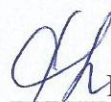
4. Комиссии в течении 2-х недель разработать проект коллективного договора, согласовать его условия.

5. Председателю Лобневой С.С. в срок до « 21 » декабря 2018г. провести обсуждение проекта коллективного договора в трудовом коллективе, обобщить предложения и замечания, высказанные на собрании трудового коллектива.

6. заключить коллективный договор до «24» декабря 2018 года.

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

Заведующий МБДОУ «Детский сад №5»



Р.В. Кирьянова

Выписка
из протокола №1 собрания трудового коллектива МБУ

от « 10» декабря 2018 г.

Присутствовали: 18

Отсутствовали: 0

Причины: _____

Повестка дня:

Обсуждение проекта коллективного договора на 2019-2021 г.г.
Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение городского округа
Королёв Московской области «Детский сад общеразвивающего вида №5 «Сказка»
МБДОУ «Детский сад №5»

Решение:

1. Коллективный договор МБДОУ «Детский сад №5» на 2019-2021г.г. принять в целом.

Председатель собрания: _____

Лобнева С.С.

Секретарь собрания: _____

Моураова Л.Ф.

С коллективным договором на 2019 – 2020 год(ы) ознакомлены:

№ п/п	ФИО	Должность	Дата	Подпись
1.	Кириянова Р.В.	заведующий	05.02.2019	
2.	Маргелова И.В.	Зам. заведующего по ВМР	05.02.2019	
3.	Ильзинг Т.В.	Заместитель заведующего по безопасности	05.02.2019	
4.	Новоселова Н.С.	воспитатель	05.02.2019	
5.	Жунсалиева А.М.	младший воспитатель	05.02.2019	
6.	Федосова М.И.	Музыкальный руководитель	05.02.2019	
7.	Зайченко Л.П	воспитатель	05.02.2019	
8.	Кондрашова И.В.	Младший воспитатель	05.02.2019	
9.	Лобнева С.С.	воспитатель	05.02.2019	
10.	Мулаянова Г.М.	Младший воспитатель	05.02.2019	
11.	Черабаева М.В.	воспитатель	05.02.2019	
12.	Сысоева З.В.	воспитатель	05.02.2019	
13.	Абросимова М.	воспитатель	05.02.2019	
14.	Моураова Л.Ф.	воспитатель	05.02.2019	
15.	Захарова Л.Г.	воспитатель	05.02.2019	
16.	Рязанова В.С.	Младший воспитатель	05.02.2019	
17.	Елисеева Л.В.	воспитатель	05.02.2019	
18.	Левчаев П.И.	завхоз	05.02.2019	
19.	Яфизова Р.Н.	Уборщик сл. помещений	05.02.2019	
20.	Васильева З.Г.	Инструктор по физической культуре	05.02.2019	
21	Гусеева З.А.	мл. в-ль	17.06.19г	
22	Жигуленца И.А.	мл. вос-ль	19.08.19г	
23	Кудрякова И.А.	пер. ксех.	16.09.19г	
24	Требенишкова П.И.	мл. вос-ль	23.09.19г	
25	Максимелова И.В.	вос-ль	08.10.19г	