

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД № 4 «РОМАШКА» ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ВИДА**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

на 2013 – 2015 гг.

**От работодателя:**

Директор  
учреждения

ПЕНЬКОВА Г.Н.

(подпись, Ф.И.О.)



**От работников:**

Председатель профсоюзной  
организации учреждения

БОГОЛЕПОВА С.В.

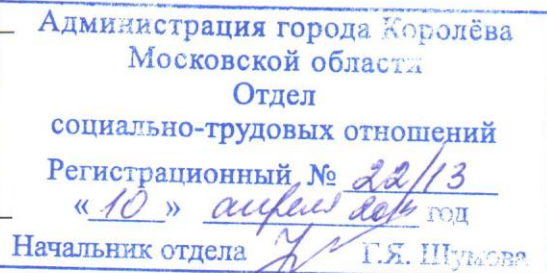
(подпись, Ф.И.О.)

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию  
в органе по труду \_\_\_\_\_

(указать наименование органа)

Регистрационный № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 200\_г.

Руководитель органа по труду \_\_\_\_\_  
(должность, Ф.И.О.)



М.П.

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду № 4 «Ромашка общеразвивающего вида..

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой Кодекс РФ (далее – ТК РФ);
- ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Закон МО «О социальном партнерстве в Московской области»;
- Московское областное трёхстороннее (региональное) соглашение между Правительством Московской области, Московским областным объединением организаций Профсоюзов и объединениями работодателей Московской области на 2013 – 2015 годы;

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее - учреждение) 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 действующим трудовым законодательством, включая соглашения.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – заведующего Пенькова Г.Н.. (далее – работодатель);
- работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее – профсоюз), в лице их представителя – выборного органа первичной профсоюзной организации (далее – профком).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (в том числе – совместителей);

1.6. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников учреждения в течение 5 дней после его подписания, а также всех вновь поступающих на работу до заключения трудового договора.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются сторонами.

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами действует до 31.12.2015 года.

1.15. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

## **II. Заключение, изменение и прекращение трудового договора.**

2. При приеме на работу требуется соблюдение следующих условий:

- заключение трудового договора в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя, получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя);

- издание приказа (распоряжения), о приеме на работу, который объявляется работнику под расписку (в трехдневный срок со дня фактического начала работы);

- до подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

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

2.1. Трудовой договор с работниками образовательных учреждений заключается на неопределенный срок, за исключением случаев предусмотренных в ч.1 ст. 59 ТК РФ.

2.2. При заключении трудового договора учитывается мнение профкома учреждения в отношении его вида (*срочный или на неопределенный срок*) в порядке, предусмотренном ст.372 ТК РФ:

- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- с лицами, работающими в данной организации по совместительству;
- с пенсионерами по возрасту;
- с заместителями руководителей и главными бухгалтерами.

2.3. Трудовые договоры, предлагаемые для заключения работникам, поступающим на работу, предварительно направляются в профком.

2.4. Профком имеет право обратиться в органы Федеральной инспекции труда по вопросу установления достаточности оснований для заключения трудового договора на определенный срок (*ч.5, ст. 58 ТК РФ*).

2.5. При приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, испытание не устанавливается.

2.6. Руководитель ставит в известность профком о своем решении расторгнуть трудовой договор с работником до истечения срока испытания не менее чем за 3 календарных дня до предполагаемого увольнения.

2.7. Руководитель, применяя право временного перевода на другую работу в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 72.2., помимо перевода на работу, требующую более низкой квалификации, обязан заручиться письменным согласием работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.8. Расторжение трудового договора по пункту 11 статьи 77 ТК РФ, в связи с отсутствием соответствующего документа об образовании (*ст. 84 ТК РФ*), не применяется в отношении работников, заключивших трудовой договор до 01.02.2002 года.

2.9. При равной производительности труда и квалификации (*наличием квалификационной категории по отношению к лицам без категории и более высокого уровня категории к более низкому*) преимущественное право на оставление на работе при сокращении

численности или штата работников наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ имеют:

- работники, имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- 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;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее трех лет

2.10. Уведомление профкома в соответствии с ч.1 ст.82 ТК РФ должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

### **III. Оплата и нормирование труда**

3.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: 7 и 22 число.

При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок установленной формы, с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеров и оснований произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

3.2. 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 тяжелых условиях труда (*Приложение №2*), за работу в ночное время и др.), иные выплаты компенсационного характера, установленные в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Королёва Московской области;
- доплаты за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника (см. в *Приложении №3*);
- выплаты стимулирующего характера (см. в *Приложении №4*);
- премиальные выплаты.

3.3. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объёме, 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 (ст. 4 ТК РФ).

3.4. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им средний заработок за весь период её задержки, включая период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

3.5. 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 1% ставки рефинансирования Центрального Банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

3.6. Изменение оплаты труда производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

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

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

3.7. Штатное расписание учреждения формируется, с учетом установленной предельной наполняемости групп в строгом соответствии с Уставом ДООУ.

3.8. Молодым специалистам, приступившим к работе в образовательных учреждениях, выплачивается единовременное пособие в размере 1000 рублей.

3.9. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными неблагоприятными условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных Перечнями работ с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12%, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20.08.90 № 579, или аналогичным Перечнем, утвержденным приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07.10.1992 № 611, в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования их должностей устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных этими Перечнями.

Конкретный размер данной доплаты устанавливается в каждом отдельном случае по результатам аттестации рабочего места с учетом фактической занятости работника в неблагоприятных условиях. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда в Приложении №3.

До проведения в установленном порядке аттестации рабочих мест работнику, выполняющему работу, включенную в указанные Перечни, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном на 12% размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

3.13. Компетенцию образовательного учреждения по установлению работникам выплат стимулирующего характера реализовывать через следующие пункты коллективного договора.

3.13.1. На установление выплаты стимулирующего характера руководителю образовательного учреждения определять 30 процент(ов) из общего объема стимулирующих выплат образовательного учреждения (в соответствии с Положением об установлении выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных образовательных учреждений города Королёва). Конкретная величина этой выплаты определяется в соответствии с Положением об установлении выплат стимулирующего характера, утвержденным приказом Председателя ГК образования по согласованию с ГК Профсоюза.

3.13.2. На установление выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения определять 70 % из общего объема выплат стимулирующего характера образовательного учреждения. *Конкретная величина определяется в соответствии с Положением об установлении работникам выплат стимулирующего характера, утвержденным приказом руководителя образовательного учреждения по согласованию с представительным органом работников, в соответствии с Перечнем критериев.*

3.14. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) учреждения.

3.15. 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.

3.16. В период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

#### **IV. Рабочее время и время отдыха**

4.1. Педагогическим работникам в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, по соглашению сторон трудового договора может быть установлен суммированный учет рабочего времени с учетным периодом в одну неделю.

4.2. Работникам с ненормированным рабочим днем устанавливается дополнительный отпуск.

Перечень работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска см. в *Приложении №5*.

4.3. Работникам предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях (*ч.2 ст.116 ТК РФ*):

- при рождении ребенка в семье (мужу) - 2 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
- для проводов детей в армию - 1 день;
- бракосочетание работника - 3 дня, бракосочетание детей работника - 2 дня;
- в связи со смертью близких родственников - 3 дня;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 3 дня;
- председателю первичной профсоюзной организации за общественную работу - 5 дней;

4.4. Работникам учреждений, в которых имеются подразделения с неустранимым неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска. До утверждения Правительством РФ в порядке, установленном статьей 117 ТК РФ перечней таких работ, применяется Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П – 22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (с последующими изменениями и дополнениями). Так:

- повару, работающему у плиты – 6 дней (*раздел 43 «Общие профессии всех отраслей народного хозяйства» Списка производств, цехов, профессий с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный постановлением ГКТ СССР и ВЦСПС от 25.10.74г. №298/П-22*).

4.5. Сверхурочные работы производятся в исключительных случаях только при наличии приказа руководителя (лица, уполномоченного руководителем) и письменного согласия работника,

а также с учетом дополнительных условий, установленных в отношении отдельных категорий работников, и ограничений, установленных статьей 99 ТК РФ.

Привлечение работников к сверхурочной работе в остальных случаях помимо их письменного согласия допускается с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

В исключительных случаях сверхурочные работы могут производиться с ведома или по поручению представителей работодателя и наличия письменного согласия работника. При этом приказ о привлечении работника к сверхурочной работе должен быть издан не позднее трех рабочих дней, со дня фактического выполнения сверхурочной работы.

Оплата труда при этом производится в полуторном и двойном размере по правилам статьи 152 ТК РФ.

4.6. Педагогические работники образовательных учреждений имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в соответствии с ч. 4 п. 5 ст. 55 Закона РФ «Об образовании».

Порядок и условия предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года предусмотрены *Приказом Минобразования РФ от 07.12.2000 N 3570 "Об утверждении Положения о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года"*.

## **V. Социальные гарантии, льготы и компенсации**

5.1. Работникам, получающим второе образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, предоставляются гарантии и компенсации, аналогичные предусмотренным законодательством РФ для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые, при соблюдении следующих условий:

- работник заключает с работодателем ученический договор;
- ученический договор утверждается совместным решением ГК Профсоюза (*ст. 197, гл. 32 ТК РФ*).

5.2. При проведении аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, на территории Московской области соблюдаются следующие условия:

5.2.1. Оплата труда педагогических и руководящих работников образовательных учреждений, установленная по ставке заработной платы (должностному окладу) в соответствии с присвоенной квалификационной категорией, действует с момента принятия решения аттестационной комиссией до окончания пятого учебного года, не считая того, в котором данное решение принято.

5.2.2. В случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим и руководящим работникам образовательного учреждения, в период:

- окончания длительного периода временной нетрудоспособности;
- отпуска по беременности и родам или отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет;
- окончания командировки на работу по специальности за рубежом;
- окончания длительного отпуска до 1 года в соответствии с пунктом 5, статьи 55 Закона РФ «Об образовании»;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям, ликвидацией образовательного учреждения, сокращения численности или штата;
- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию действие квалификационной категории по заявлению работника может быть продлено
- 
-

- соответствующей аттестационной комиссией Министерства образования Московской области.

5.2.3. Аттестация педагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности, имеющих почетные звания:

"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»

«Отличник народного образования»

«Отличник профтехобразования»

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

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

полученные до 13.01.99 года и

медали Ушинского

«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»

«За развитие научно-исследовательской работы студентов»

«За милосердие и благотворительность»

«Заслуженный работник образования Московской области»,

полученные после 13.01.99 года производится, без проведения экспертизы их профессиональной подготовленности.

## **VI. Охрана труда и здоровья**

6.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключено Соглашение по охране труда (*Приложение № 6*).

6.2. Руководитель обеспечивает проведение в учреждении аттестации рабочих мест с последующей сертификацией в сроки, установленные с учетом мнения профкома.

6.3. Руководитель обеспечивает обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников учреждения в соответствии с Законодательством РФ.

6.4. Руководитель организует проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

6.5. Руководитель обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов.

6.6. Руководитель обеспечивает обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.7. 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.



6.8. Руководитель оказывает содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении.

6.9. Руководитель обеспечивает прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.10. Руководитель обеспечивает доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

6.11. Руководитель гарантирует наличие оборудованной комнаты для отдыха работников.

6.12. Руководитель один раз в полгода информирует работников о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

6.13. Руководитель обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

## **VII. Гарантии профсоюзной деятельности**

7.1. Руководитель обеспечивает ежемесячное 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 профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профкома денежных средств из заработной платы работника в размере 1 процента (ч.6 ст.377 ТК РФ).

7.3. Взаимодействие руководителя с профкомом осуществляется посредством:

- учета мнения профкома, (порядок установлен статьей 372 ТК РФ);
- учета мотивированного мнения профкома, (порядок установлен статьей 373 ТК РФ);
- согласования, представляющего собой принятие решения руководителем учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение. В случае если мнение профкома не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов является окончательным и обязательным для сторон;

- согласия, отсутствие которого при принятии решения руководителем квалифицирует действия последнего как грубое нарушение трудовых обязанностей.

7.4. С учетом мнения профкома производится:

- установление системы оплаты труда;
- составление трудовых договоров с работниками, поступающими на работу;
- принятие Правил внутреннего трудового распорядка;
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам;
- привлечение к сверхурочным работам (за изъятием оснований, предусмотренных ст.99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за изъятием оснований, предусмотренных ст. 113 ТК РФ);

- установление очередности предоставления отпусков (*см. 123 ТК РФ*);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (*см. 180 ТК РФ*);
- утверждение формы расчетного листка (*см. 136 ТК РФ*);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (*см. 196 ТК РФ*);
- утверждение должностных обязанностей работников;
- определение сроков проведения аттестации рабочих мест;
- изменение существенных условий труда.

7.5. С учетом мотивированного мнения профкома производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:
  - прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (её) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены));
  - нарушения работником требований по охране труда, установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава образовательного учреждения;
- применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;

7.6. По согласованию с профкомом производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (*ст.101 ТК РФ*);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (*см. 190 ТК РФ*);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (*см. 147 ТК РФ*);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (*см. 154 ТК РФ*);
- распределение учебной нагрузки;
- утверждение расписания занятий;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок, доплат, а также выплат стимулирующего характера;
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
- принятие Положений о дополнительных отпусках;

- сохранение оплаты труда работника по ставке заработной платы после истечения срока действия квалификационной категории в случаях объективной невозможности своевременно реализовать свое право на аттестацию.

7.7. С согласия профкома производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами профкома;

- временный перевод на другую работу в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 72.2., являющихся членами профкома.

7.8. С согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение членов профкома в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (п.2 ст.81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

7.9. Члены профсоюзных комитетов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ч.3 ст. 374 ТК РФ).

7.10. На время осуществления полномочий работником, в связи с избранием его в профсоюзный орган с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок (ст. 59 ТК РФ: для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы).

7.11. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

### **VIII. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.**

8. Стороны договорились, что:

8.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

8.2. Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников раз в год.

8.3. Стороны совместно осуществляют анализ выполнения коллективного договора. Ежегодно не позднее 20 января анализ его выполнения, предложения по совершенствованию работы по коллективно-договорному регулированию социально-трудовых отношений с работниками направляются в орган управления образованием и выборный орган вышестоящей профсоюзной организации.

8.4. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

8.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

8.6. В соответствии с действующим законодательством стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия).

8.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**работ с неблагоприятными условиями труда, работа в которых предусматривает повышенный до 12% уровень ставок заработной платы.**

1. Машинист по стирке белья – 10 %
  - стирка, сушка и глажение спецодежды.
  - работы по стирке белья с использованием моющих и дезинфицирующих средств.
2. Повар, кухонный рабочий -8 %
  - погрузочно – разгрузочные работы, производимые вручную.
  - уборка помещений
  - работа у горячих плит, электро – жаровых шкафов и других аппаратов для жарения и выпечки.
  - работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением щелочей и других химических веществ.
  - работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука.
3. Помощник воспитателя , младший воспитатель – 8%
  - уборка помещений группы.
  - работы, связанные с мойкой посуды с использованием моющих средств.
4. Уборщик служебных помещений -8 %
  - работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с применением их.
  - уборка помещений.
5. Воспитатель - 4%

Приложение № 3

*Утверждаю*

СОГЛАСОВАНО  
Председатель ПК

Заведующий МБДОУ д/с № 4

\_\_\_\_\_ С.В.Боголепова

\_\_\_\_\_ Г.Н.Пенькова  
Приказом № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ 2012г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

о доплатах за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогических работников МБДОУ д/с № 4 «Ромашка» общеразвивающего вида г. Королева Московской области

**I. Общие положения**

- 1.1. В соответствии с Приказом Министра образования Правительства Московской области от 01.06.2011 № 1380 «Об утверждении порядка исчисления заработной платы работников государственных образовательных учреждений Московской области», а также Положением Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Королева Московской области от 09.08.2011г. № 1021 , в заработную плату работников дошкольных образовательных учреждений включаются доплаты за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника.
- 1.2. Положением Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Королева Московской области от 09.08.2011г. № 1021 предусматриваются средства на установление доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника в размере 15 процентов фонда оплаты труда педагогических работников.
- 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 и утверждается приказом заведующей МБДОУ д/с № 4 «Ромашка» с учетом мнения профсоюзной организации учреждения дошкольного образовательного учреждения ежемесячно.
- 1.6. В данное Положение могут вноситься дополнения и изменения, связанные с производственной необходимостью и (или) изменением в законодательстве.

## **2. Перечень дополнительных выплат компенсационного характера работникам детского сада.**

Дополнительные выплаты устанавливаются за:

1. Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников.	500 -1000
2. Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	500 - 1000
3. Проявление инициативы, творчества и соблюдение норм эстетики при создании предметно-развивающей среды МБДОУ	300 - 1000
4. За участие в работе по организации и проведению общегородских мероприятий для детей дошкольного возраста (спортивные соревнования, конкурсы на лучший рисунок, выступление детей на концертах и т.д.)	800 - 1500
5. За работу по участию в распространении педагогического опыта среди родителей	300 - 1000

(папки-ширмы, стенды, сайты)	
6. За работу с родителями по организации и проведению подготовки прогулочного участка группы к осеннее – зимнему и весенне– летнему сезонам в соответствии с возрастными особенностями воспитанников	700 - 1500
7. Превышение государственного стандарта по одному или нескольким приоритетных направлений деятельности МБДОУ	500 - 1500
8. За участие работника в конкурсах на уровне города, области (участие в конкурсе «Воспитатель года»)	1000 - 1500
9. Осуществление электронного мониторинга	500 - 1000

### **3. Условия и порядок выплат компенсационного характера**

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.

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.

Размер выплат работникам рассчитывает тарификационная комиссия МБДОУ, утвержденная приказом заведующей, в зависимости от количественных показателей объема или продолжительности работы, в пределах выделенных средств.

Тарификационные списки работников формируются тарификационной комиссией и утверждаются приказом заведующего по детскому саду.

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

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 МБДОУ д/с № 4 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 выполнена 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 действия работника.

Изменения и дополнения в Положение вносятся на основе приказов заведующей МБДОУ д/с № 4 после согласования с профсоюзной организацией учреждения.

Положение принято на общем собрании коллектива от \_\_28 08. 2012г. Протокол № 4

Приложение № 4

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ  
распределения стимулирующей части фонда оплаты труда заместителя заведующей МДОУ  
д/с № 4**

№ п/п	Критерии	Показатели	Шкала	Максимальный балл по критериям
1.	Создание условий для осуществления воспитательно-образовательного процесса.	<p>1.1.Высокий % посещаемости детьми дошкольного учреждения.</p> <p>1.2. отсутствие травматизма, выполнение требований ТБ, ППБ.</p> <p>1.3.Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса, в том числе за счет всех источников (развивающая среда, информационно-методическое обеспечение воспитательно-образовательного процесса, соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности).</p> <p>1.4. Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и укреплению психического и физического здоровья воспитанников (праздники, развлечения и т.д.)</p>	<p>90,0% - 100% = 25б.</p> <p>80,0% - 89,9% = 20б.</p> <p>66,0% – 79,9% = 15б.</p> <p>60,0% – 65,9% = 10 б</p> <p>Менее 60,0% = 0</p> <p>0 – 5</p> <p>0 – 10</p> <p>0 – 5</p>	45
2.	Качество воспитательно-образовательного процесса.	<p>2.1. Достижение детьми более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом.</p> <p>2.2. Использование инновационных технологий в работе с детьми,</p>	<p>0 – 5</p> <p>0 – 5</p>	20

		ведение экспериментальной работы 2.3. Высокие результаты методической деятельности. (проведение семинаров, круглых столов, мастер-классов, участие в городских конкурсах, методобъединениях).	0 - 10	
3.	Кадровые ресурсы	3.1Повышение образовательного уровня педагогов: образование, аттестация, повышение квалификации.	0 - 10	10
4.	Социальные критерии	4.1 Подготовка к новому учебному году (подготовка к летнее-оздоровительной компании) 4.2. Организация различных форм работы с родителями. 4.3.Работа с социумом. 4.4.Проведение дня открытых дверей	0 – 5 0 - 5 0 - 1 0 - 4	15
5.	Эффективность управленческой деятельности	5.1 Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов) 5.2. Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень их решений.	0 - 5 0 - 5	10

Заведующая \_\_\_\_\_ Г.Н.Пенькова

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ**  
распределения стимулирующей части фонда оплаты труда музыкального руководителя  
МДОУ д/с № 4

№ п/п	Критерии	Показатели	Шкала	Максимальный балл по критериям
4.	Создание условий для осуществления воспитательно-	1.1.высокий % посещаемости детьми дошкольного учреждения	90,0%- 100% = 25б. 80,0% - 89,9% = 20б. 66,0% – 79,9% = 15б.	



	образовательного процесса.	1.2. отсутствие травматизма, выполнение требований ТБ, ППБ 1.3.Создание предметно-развивающей среды в музыкальном зале детского сада в соответствии с требованиями программы и возрастом детей. 1.4. Оформление зала к праздникам и развлечениям в разное время года в соответствии с программными рекомендациями.	60,0% – 65,9% = 10 б Менее 60,0% = 0  0 – 5  0 – 10  0 – 10	50
5.	Качество воспитательно-образовательного процесса.	2.1. Развитие и обучение детей в соответствии с требованиями образовательной программы: наличие у детей навыков и умений в разных видах деятельности /по результатам диагностики/ 2.2. Проведение и участие в мероприятиях: открытые занятия, мастер – классы, выступления на методических объединениях, семинарах, наставничество; 2.3. Качество ведения документации, своевременное предоставление документации.	0 – 10  0 – 10  0 – 10	(муниципальный уровень-10б уровень ДОУ -5б)  30
6.	Повышение квалификации, профессиональная подготовка	3.1. Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки, обучение по программам высшего образования 3.2. Профессиональная подготовка	0 – 3  0 - 2	5
4.	Социальные критерии	4.1. организация различных форм работы с родителями : оформление информационных стендов, уголков для родителей, проведение родительских собраний, консультаций ,досугов ,открытых занятий для родителей .праздников ,развлечений.) 4.2. положительная оценка деятельности педагога со стороны родителей воспитанников(по результатам анкетирования)	0 – 3  0 - 2  0 - 2 0 - 3	10

		4.3.отсутствие жалоб,конфликтных ситуаций 4.4.активное участие в жизни ДОУ		
5.	Трудовая дисциплина	5.1 отсутствие б/л 5.2. культура поведения 5.3.использование рабочего времени в соответствии со своими должностными обязанностями	0 - 2 0 - 1 0 - 2	5

Заведующая \_\_\_\_\_ Г.Н.Пенькова

### ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ

распределения стимулирующей части фонда оплаты труда обслуживающего персонала (кладовщика, мссо, дворника, повара, уборщицы служебных помещений, сторожа) МДОУ д/с № 4

№ п/п	Критерии	Показатели	Шкала	Максимальный балл по критериям
1.	Сохранение здоровья воспитанников.	Высокий % посещаемости детьми дошкольного учреждения  1.2. Отсутствие травматизма	90,0%- 100% = 25б. 80,0% - 89,9% = 20б. 66,0% – 79,9% = 15б. 60,0% – 65,9% = 10 б Менее 60,0% = 0 б.  0 – 5	30
2.	Санитарно-гигиеническое состояние закрепленных помещений, территории	1.Содержание всех помещений, территории в соответствии с санитарно-эпидемиологическими требованиями	0 - 25	25
3.	Социальные критерии.	3.1Охрана здания 3.2.Трудовая дисциплина.,культура поведения 3.3. отсутствие б/л 3.4. Взаимозаменяемость 3.5. Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.)	0 – 10 0 - 10 0 – 5 0 – 10  0 - 2	37

4.	Создание условий для жизнедеятельности детей	<p>1.1 Обеспечение санитарно-гигиенических условий пребывания ребенка (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды)</p> <p>Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, охраны труда, выполнение объемов текущего ремонта.</p>	<p>0 – 4</p> <p>0 - 4</p>	8
----	--	--	---------------------------	---

Заведующая \_\_\_\_\_ Г.Н.Пенькова

**Распределения стимулирующей части фонда оплаты труда помощников воспитателей МДОУ  
д/с № 4**

№ п/п	Критерии	Показатели	Шкала	Максимальный балл по критериям
1.	Сохранение здоровья воспитанников.	<p>1.1. высокий % посещаемости детьми дошкольного учреждения</p> <p>1.2. снижение заболеваемости по отношению к предыдущему периоду</p> <p>1.3. отсутствие травматизма</p>	<p>90,0%- 100% = 25б.</p> <p>80,0% - 89,9% = 20б.</p> <p>66,0% – 79,9% = 15б.</p> <p>60,0% – 65,9% = 10 б</p> <p>Менее 60,0% = 0</p> <p>0 – 5</p> <p>0 - 5</p>	35
2.	Создание условий для жизнедеятельности детей.	<p>2.1. санитарно – гигиеническое состояние всех помещений группы</p> <p>2.2. организация питания</p> <p>2.3. воспитание у детей культурно-гигиенических навыков, закаливание</p> <p>2.4. выполнение Правил внутреннего распорядка( выполнение требований ТБ, ППБ)</p>	<p>0 – 30</p> <p>0- 15</p> <p>0 – 5</p> <p>0 - 5</p>	55
3.	Социальные критерии.	<p>3.1. оценка труда родителями детей</p> <p>3.2.Трудовая</p>	<p>0 – 3</p> <p>0 - 5</p> <p>0 - 2</p>	10

	дисциплина, культура поведения 3.3. отсутствие б/л		
--	---	--	--

Заведующая \_\_\_\_\_ Г.Н.Пенькова

### Распределения стимулирующей части фонда оплаты труда воспитателей МДОУ д/с № 4

№ п/п	Критерии	Показатели	Шкала	Максимальный балл по критериям
7.	Создание условий для осуществления воспитательно-образовательного процесса.	<p>1.1. высокий % посещаемости детьми дошкольного учреждения</p> <p>1.2. снижение заболеваемости по отношению к предыдущему периоду</p> <p>1.3. отсутствие травматизма, выполнение требований ТБ, ППБ</p> <p>1.4. создание предметно-развивающей среды в группе детского сада в соответствии с требованиями программы и возрастом детей)</p> <p>1.5. оформление участков в разное время года в соответствии с программными рекомендациями</p>	<p>90,0% - 100% = 25б.</p> <p>80,0% - 89,9% = 20б.</p> <p>66,0% – 79,9% = 15б.</p> <p>60,0% – 65,9% = 10 б</p> <p>Менее 60,0% = 0</p> <p>0 – 5</p> <p>0 – 2</p> <p>0 – 5</p> <p>0 – 5</p>	42
8.	Качество воспитательно-образовательного процесса.	<p>2.1. развитие и обучение детей в соответствии с требованиями образовательной программы;</p> <p>2.2. наличие у детей навыков и умений в разных видах деятельности /по результатам диагностики/</p> <p>2.3. проведение и участие в мероприятиях: открытые занятия, мастер – классы, выступления на методических объединениях, семинарах, наставничество;</p> <p>2.4. воспитание культурно-гигиенических навыков, организация питания, закаливание;</p>	<p>0 – 10</p> <p>0 – 5</p> <p>0 – 5</p> <p>0- 5</p> <p>0 -5</p> <p>0 - 5</p>	<p>35</p> <p>муниципальный уровень-3б</p> <p>уровень ДОУ - 2б</p>

		2.5.качество кружковой работы в группах; 2.6.оформление и ведение документации воспитателя.		
9.	Повышение квалификации, профессиональная подготовка	3.1. прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки, обучение по программам высшего образования 3.2. Квалификационная категория	0 – 3 0 - 5	8
4.	Социальные критерии	4.1. организация различных форм работы с родителями : оформление информационных стендов, уголков для родителей, проведение родительских собраний, консультаций ,досугов ,открытых занятий для родителей .праздников ,развлечений.) 4.2. положительная оценка деятельности воспитателя со стороны родителей воспитанников(по результатам анкетирования) 4.3.отсутствие жалоб, конфликтных ситуаций 4.4.задолженность по родительской плате	0 – 3 0 - 2 0 - 2 0 - 3	10
5.	Трудовая дисциплина	5.1 отсутствие б/л 5.2. культура поведения 5.3.использование рабочего времени в соответствии со своими должностными обязанностями	0 - 2 0 – 1 0 - 2	5

Заведующая \_\_\_\_\_ Г.Н.Пенькова