

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального дошкольного образовательного учреждения
детского сада общеразвивающего вида № 12 «Искорка»

(полное наименование общеобразовательного учреждения в соответствии с Уставом)

на 2016-2019 год (ы)

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию

Регистрационный № 484/2016 от « 25 » апреля 201 6 г.

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 дошкольном образовательном учреждении детском саду общеразвивающего вида № 12 «Искорка»

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»;
- Закон Московской области «О социальном партнерстве в Московской области»;
- Отраслевое региональное соглашение, регулирующее социально-трудовые отношения в системе образования в Московской области, на 2014-2016 годы;
- Московское областное трёхстороннее (региональное) соглашение между Правительством Московской области, Московским областным объединением организаций Профсоюзов и объединениями работодателей Московской области на 2015 – 2017 годы;
- Коломенское районное трёхстороннее (территориальное) соглашение между Коломенским районным координационным Советом организаций профсоюзов, Администрацией Коломенского муниципального района и Коломенским районным Советом директоров предприятий на 2015 – 2017 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 МДОУ детского сада общеразвивающего вида №12 «Искорка» Булыгиной Валентины Алексеевны (далее – работодатель);
- работники учреждения в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Солтыс Светланы Владимировны.

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

1.7. 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.

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

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

1.10. При смене формы собственности учреждения 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.

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

1.12. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

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

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

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами *(либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон)* и действует до 31 марта 2019 года включительно

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

II. Гарантии при заключении, изменении и расторжении 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 (*см. Приложение № 1*), 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 обязан 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 выборного органа первичной профсоюзной организации 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.

2.3. Трудовые договоры, предлагаемые для заключения работникам, поступающим на работу, предварительно направляются в выборный орган первичной профсоюзной организации учреждения.

2.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации 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 выборный орган первичной профсоюзной организации учреждения 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 двух лет

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

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

III. Оплата и нормирование труда

3.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме: аванс – не позднее 19 числа текущего месяца; заработная плата – не позднее 5 числа месяца, следующего за расчетным. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок установленной формы (*см. Приложение № 7*), 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.

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 Коломенского муниципального района ;
- 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. Минимальная заработная плата работника за месяц, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда за период времени, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Соглашением о минимальной заработной плате в Московской области.

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 (*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 типовыми положениями, утвержденными постановлениями Правительства РФ.

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 специальной оценки условий труда с учетом фактической занятости работника в неблагоприятных условиях. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда в Приложении №2.

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

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

3.10.1. На установление выплаты стимулирующего характера руководителю образовательного учреждения определять 15 процентов из общего объема стимулирующих выплат образовательного учреждения

3.10.2. На установление выплат стимулирующего характера заместителям руководителя определять 15 процентов из общего объема стимулирующих выплат образовательного учреждения. *(в соответствии с Приложением №4) Конкретная величина определяется в соответствии с Положением об установлении выплат стимулирующего характера, утвержденным приказом руководителем образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников.*

3.10.3. На установление выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения определять 15 процентов 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, утвержденным Управляющим Советом образовательного учреждения.*

3.10. 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.

3.12. 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. Работникам с ненормированным рабочим днем устанавливается дополнительный отпуск.

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

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

- рождения ребенка в семье (мужу) – 1 календарных дней;
- бракосочетания детей работников – 2 календарных дней;
- бракосочетания работника – 3 календарных дней;
- похорон близких родственников – 3 календарных дней;

4.3. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

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

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

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 1 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

4.3. Работникам учреждений, в которых имеются подразделения с неустраняемым 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 – 7 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).*

4.4. 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.

4.5. 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».

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 Управления и ГК (РК, Совета) 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 выхода на работу по истечении срока действия квалификационной категории, соответствующая ей оплата труда по ставке заработной платы (должностному окладу), может сохраняться не более чем на один учебный год после:

- 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 (решение о продлении в этом случае принимает руководитель образовательного учреждения по согласованию с профкомом).

5.2.3. 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»
 - «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
- медаль 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 открытого мероприятия.

5.2.4. 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

6.1. 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 специальной оценки условий труда с последующей сертификацией в сроки, установленные с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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 с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

6.14. 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 выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (*см. ст. 30, 31 ТК РФ*), руководитель обеспечивает по письменному заявлению

работника ежемесячное перечисление на счет выборного органа первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1 процента (*ч.6 ст.377 ТК РФ*).

7.3. Взаимодействие руководителя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, (порядок установлен статьей 372 ТК РФ);

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, (порядок установлен статьей 373 ТК РФ);

- согласования, представляющего собой принятие решения руководителем учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением выборного органа первичной профсоюзной организации выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение. В случае если мнение выборного органа первичной профсоюзной организации 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 выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда;
- составление трудовых договоров с работниками, поступающими на работу;
- принятие Правил внутреннего трудового распорядка;
- составление графиков сменности (*см. 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 специальной оценки условий труда;

- изменение существенных условий труда.

7.5. 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;

- 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 выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

- 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;

- 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 выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации;

- временный перевод на другую работу в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 72.2., являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.8. С согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение членов выборного органа первичной профсоюзной организации 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 выборного органа первичной профсоюзной организации 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 выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, 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.

Согласовано
Председатель профсоюзной
организации
 / Солтыс С.В./

Утверждено
Заведующий МДОУ
д/с № 12 «Искорка»
 / Булыгина В.А./



Правила внутреннего трудового распорядка общеобразовательного учреждения.

1. Общие положения о действии Правил.
2. Порядок приема на работу, перевода и увольнения.
3. Основные обязанности работника.
4. Основные обязанности работодателя.
5. Режим работы организации. Рабочее время работников.
6. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

1. Общие положения о действии Правил.

1. Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (далее – ТК) и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в МДОУ детском саду общеразвивающего вида № 12 «Искорка» (далее «учреждение»)

2. Работодатель обязан в соответствии с ТК РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

3. Работодатель – учреждение, вступившее в трудовые отношения с работником. Права и обязанности работодателя осуществляет руководитель организации – *заведующий*. Далее «работодатель» - руководитель организации.

4. Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными законами, коллективным договором, отраслевым территориальным соглашением, трудовым договором, локальными нормативными актами организации.

5. Дисциплина в учреждении поддерживается на основе уважения человеческого достоинства воспитанников и работников. Применение методов физического и психического воздействия по отношению к воспитанникам не допускается.

6. Правила обязательны для всех работников, заключивших трудовой договор с работодателем (в том числе и внешних совместителей) и руководителя организации.

7. Правила соблюдаются на всей территории организации, включая отдельно расположенные структурные подразделения.

8. Правила доводятся до сведения каждого работника, состоящего или вступающего в трудовые отношения с работодателем в обязательном порядке.

9. Правила утверждены 11 января 2016 г ода с учетом мнения профсоюзного комитета учреждения (*Протокол заседания ПК № 5 от 11 января 2016*).

1. Порядок приема на работу, перевода и увольнения.

10. Перед заключением трудового договора лицо, поступающее на работу в учреждение, обязано предъявить работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность (*иной – документ, удостоверяющий личность, выданный органами внутренних дел*);
- трудовую книжку (кроме случаев, когда работник поступает на работу по совместительству или впервые);
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- военный билет (временное удостоверение), удостоверение граждан, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании;
- медицинское заключение по результатам предварительного медицинского освидетельствования.
- справку о наличии (отсутствии) судимости (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.

11. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора, составленного в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Приказ объявляется работнику под роспись в 3-дневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

Фактическое допущение работника к работе с ведома или по поручению работодателя считается заключением трудового договора независимо от того, был ли он оформлен надлежащим образом.

12. Руководящие работники, специалисты и учебно-вспомогательный персонал принимаются на должности, наименование которых соответствует штатному расписанию.

13. Обязательными условиями для включения в трудовой договор являются:

- место работы (с указанием структурного подразделения);
- трудовая функция, работа в (по) должности, по специальности, квалификационная категория;
- дата начала работы, а также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора;
- характеристики условий труда, компенсации и льготы за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- режим труда и отдыха (в части, отличающейся от настоящих Правил);
- условия оплаты труда (размер тарифной ставки или должностного оклада, доплаты, надбавки, иные выплаты);
- виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью

Данные обязательные условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

14. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя в следующих случаях:

- для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законодательством сохраняется место работы;
- для выполнения заведомо определенной работы, в том числе в случаях, когда ее окончание не может быть определено конкретной датой;
- для выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- при заключении договора с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы.

В иных случаях срочный договор заключается с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

15. По инициативе работодателя при заключении трудового договора может быть обусловлено испытание.

Испытание не устанавливается:

- беременным женщинам и лицам, имеющим детей в возрасте до полутора лет;
- лицам, не достигшим возраста 18 лет;
- лицам, окончившим имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающим на работу по полученной специальности;
- лицам, приглашенным на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лицам, имеющим действующую квалификационную категорию.

16. При приеме на работу работодатель обязан под роспись ознакомить работника с настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка, действующим коллективным договором и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

17. Изменение обязательных условий трудового договора по инициативе работодателя допускается в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (*изменение числа групп или количества воспитанников*), *изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.*) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (*работы по определенной специальности, квалификации или должности*).

Подобное изменение допускается только на новый учебный год. В течение учебного года изменение обязательных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений обязательных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы – вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

18. Работодатель имеет право переводить работника на срок до 1 месяца в течение календарного года на работу, не обусловленную трудовым договором.

Такой перевод допускается:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев;

- для предотвращения простоя – временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера;
- для предотвращения уничтожения или порчи имущества.

Работник может быть переведен на работу, требующую более низкой квалификации, только с его письменного согласия.

Размер оплаты труда при временном переводе не может быть ниже среднего заработка по работе, обусловленной трудовым договором.

Часть работы, выполняемой в порядке временного перевода, произведенная сверх продолжительности, соответствующей трудовому договору, оплачивается как сверхурочная.

19. При смене собственника имущества, изменении подведомственности (подчиненности) организации, а равно при ее реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) трудовые отношения с согласия работника продолжаются.

20. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя производится только по основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом РФ.

21. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели.

22. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение не производится, за исключением случая, когда на освобождаемое место в письменной форме приглашен работник, которому в соответствии с ТК РФ не может быть отказано в заключение трудового договора (*перевод*).

Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный работником, в случаях, когда заявление об увольнении обусловлено невозможностью продолжения им работы (*зачисление в образовательное учреждение, переезд на другое место жительства, выход на пенсию и т.п.*), а также в случаях установленного нарушения работодателем норм трудового права.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.

23. Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения.

24. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи:

- с сокращением численности или штата работников;
 - несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
 - с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание,
- производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

25. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со ст. 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанные с работой.

2. Основные обязанности работника.

Работники, состоящие в трудовых отношениях с ДОО на основании заключенных трудовых договоров, обязаны:

26. Неукоснительно подчиняться требованиям Устава ДООУ, настоящих Правил.

27. Точно и в полной мере выполнять свои должностные обязанности, руководствоваться утвержденными должностными инструкциями, обусловленными тарифно-квалификационными характеристиками и утвержденными в ДООУ.

28. Исполнять приказы и распоряжения работодателя (его заместителя или официально уполномоченного представителя работодателя), изданные в пределах его компетенции и в установленной законодательством форме.

29. Строго следовать требованиям и обеспечивать выполнение правил и норм по технике безопасности и охране труда, производственной санитарии, гигиены и противопожарной безопасности.

30. Проходить периодические медицинские обследования за счет средств работодателя.

31. Педагогические работники должны иметь соответствующий образовательный ценз.

32. Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

33. Незамедлительно сообщать работодателю (его заместителям или лицам, его заменяющим) о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

4. Основные обязанности работодателя.

34. Предоставить работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением, работу, обусловленную трудовым договором.

35. Обеспечить работникам условия труда, соответствующие требованиям охраны и гигиены труда, техники безопасности.

36. Создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

37. Обеспечить работников помещением, оборудованием, инструментами, материалами и документацией, необходимыми для исполнения ими своих обязанностей.

38. Обеспечить порядок сохранности имущества учреждения, работников, воспитанников.

39. Выплачивать причитающуюся работникам заработную плату, выплаты социального характера в полном размере, в сроки, установленные согласно ТК РФ коллективным договором.

40. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в соответствии с требованиями действующего законодательства.

41. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, установленных действующим законодательством, коллективным договором.

41.1. Обеспечить проведение за счет средств учредителя предварительные и периодические медицинские осмотры работников.

41.2 . Производить оплату командировочных расходов при направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность.

5. Режим работы учреждения. Рабочее время работников.

42. В ДООУ установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота, воскресенье

43. Время ежедневного начала работы учреждения – с 7 часов 00 минут, время окончания работы учреждения - 17 часов 30 минут.

44. Учебный год в учреждении начинается 1 сентября.

46. Рабочее время работников определяется настоящими Правилами, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности

Время для отдыха и питания работников устанавливается: с 12.00 до 13.00;

(Продолжительность времени для питания должно быть до 2 часов и не менее 30 минут. Этот период в рабочее время не включается).

47. Для женщин, заключивших трудовой договор с ДООУ, расположенным в сельской местности, установлена сокращенная продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю (если иными законодательными актами не предусмотрена меньшая продолжительность).

48. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, а также к дежурству, допускается только в случаях, предусмотренных законодательством, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Оплата производится в повышенном размере, либо, по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

49. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, настоящими Правилами, должностными обязанностями, не допускается, за исключением работы, выполняемой в условиях чрезвычайных обстоятельств.

50. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

51. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных законодательством.

При наличии финансовых возможностей, а также возможности обеспечения работой работодатель имеет право по просьбе работника часть его отпуска, превышающую 28 календарных дней, заменить денежной компенсацией в соответствующем размере.

52. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с *Приложением № 5*.

53. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы получают право на длительный отпуск сроком до одного года.

6. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

54. Нарушение трудовой дисциплины (совершение дисциплинарного проступка) – виновные действия работника, результатом которых явилось неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него трудовых обязанностей, установленных:

- Уставом образовательного учреждения
- трудовым договором,
- настоящими Правилами,
- приказами и письменными распоряжениями руководителя (уполномоченных руководителем лиц), изданными в соответствии с действующим законодательством.

55. Работодатель имеет право на применение следующих дисциплинарных взысканий:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по основаниям, предусмотренным п.п. 5-8, 11 ст. 81;
- увольнение педагогических работников по основаниям, предусмотренным п.п. 1, 2 ст.336 ТК РФ.

56. Применение работодателем дисциплинарного взыскания в виде увольнения по п.5 ст.81 ТК РФ к работнику, являющемуся членом Профсоюза, допускается только с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

57. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником образовательного учреждения норм профессионального поведения и (или) устава данного образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

58. До применения дисциплинарного взыскания, работодатель обязан затребовать от работника, совершившего дисциплинарный проступок, объяснение в письменной форме. В случае отказа работника предоставить объяснение составляется соответствующий акт.

Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

59. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения выборного профсоюзного органа.

60. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово - хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

61. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

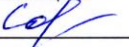
62. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт.

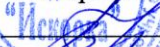
78. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

79. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

80. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или выборного профсоюзного органа.

81. В течение срока действия дисциплинарного взыскания к работнику не применяются меры поощрения (в том числе премирование).

Согласовано
Председатель профсоюзной
организации
 / Солтыс С.В./

Утверждено
Заведующий МДОУ
д/с № 12 «Искорка»
 /Булыгина В.А./



ПЕРЕЧЕНЬ

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

Стирка, сушка и глажение спецодежды.

Работа у горячих плит, электро-жаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки.

Погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную.

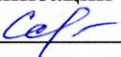
Работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы.

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

Работы по стирке белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств.

Работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с применением их.

Работы на ПЭВМ.

Согласовано
Председатель профсоюзной
организации
 / Солтыс С.В./

Утверждено
Заведующий МДОУ
д/с № 12 «Искорка»
 / Булыгина В.А./



Положение

«О доплатах за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящими в круг основных обязанностей педагогических работников МДОУ детский сад общеразвивающего вида №12 «Искорка»

1. Настоящее Положение применяется для работников МДОУ детский сад общеразвивающего вида №12 «Искорка» (далее учреждение) при определении размера доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника.
2. Финансовые средства на выплаты указанных доплат составляют до 15% от ФОТ учреждения.
3. Размеры доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника и порядок их установления определяются учреждением образования в пределах выделенных бюджетных ассигнований самостоятельно и устанавливаются локальным нормативным актом учреждения с учётом мнения представительного органа работников или коллективным договором (соглашением).
4. Учреждение устанавливает следующие доплаты за дополнительные виды работ:

№ п/п	Наименование доплат	Рекомендуемый процент доплат от ставки заработной платы (должностных окладов работника)
1	За заведование учебными кабинетами, спортивным залом, тренажерным залом, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытным участком	До 15%
2	За руководство школьными и районными методическими объединениями педагогов	До 10%
3	За организацию работы с одарёнными детьми (консультации, дополнительные занятия и т.п.)	До 15%
4	За организацию работы с детьми «группы риска» (консультации, дополнительные занятия и т.п.)	До 15%
5	За организацию консультаций и дополнительных занятий с обучающимися	До 15%
6	За организацию инновационной экспериментальной работы по теме, над которой работает образовательное учреждение	До 15%
7	За организацию проектной и исследовательской деятельности детей	До 15%
8	За организацию работы по развитию и внедрению нетрадиционных форм и методов оздоровления детей	До 10%
9	За организацию коррекционно-оздоровительной	До 10%

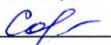
	работы с детьми	
10	За выполнение обязанностей уполномоченного по защите прав участников образовательного процесса	До 10%
11	За организацию работы с родителями (организация лекций, консультаций и т.п.)	До 10%
12	За превышение предельной наполняемости групп для детей дошкольного возраста	До 10%
13	За изготовление дидактического материала и методических пособий для организации работы	До 10%
14	За проведение мониторинга учебных достижений обучающихся (при отсутствии в штате ОУ соответствующей должности)	До 20%
15	За обслуживание вычислительной техники (при отсутствии в штате ОУ соответствующей должности)	До 10%
16	За ведение кружковой работы с детьми (при отсутствии в штате ОУ соответствующей должности)	До 10%
17	За организацию и проведение с детьми работы по обеспечению безопасности жизнедеятельности (при отсутствии в штате ОУ соответствующей должности)	До 10%
18	За проведение логопедических занятий с детьми (при отсутствии в штате ОУ соответствующей должности)	До 15 %
19	За оказании психологической поддержки детям (при отсутствии в штате ОУ соответствующей должности и наличии специального образования у педагога)	До 15 %
20	За ведение сайта образовательного учреждения	До 15 %
21	За выполнение обязанностей председателя экспертной группы по аттестации педагогических работников	До 15 %
22	За организацию работы по ведению электронных мониторингов, осуществление муниципальных услуг в электронном виде	До 20 %
23	За организацию работы по охране труда и обеспечению безопасности учебно-воспитательного процесса	До 15%

5. Доплаты за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника являются составной частью заработной платы работника и выплачиваются ежемесячно.

6.Размер доплат может изменяться в течение учебного года, не выходя из общего фонда доплат учреждения.

7.При изменении величины доплаты необходимо уведомить педагогических работников в соответствии с действующим трудовым законодательством.

Согласовано
Председатель профсоюзной
организации

 / Солтыс С.В./

Утверждено
Заведующий МДОУ
д/с № 12 «Искорка»



Приложение №4

 / Булыгина В.А./

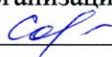
**Положение
о выплатах стимулирующего характера
рабочих, служащих и технических исполнителей
МДОУ детского сада общеразвивающего вида №12 «Искорка»**

1. Общие положения

- 1.1. В соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Коломенского муниципального района, утвержденным Постановлением Администрации Коломенского муниципального района № 412 от 15.03.2010г., с приказом по Коломенскому РУО №148 от 24.03.2010г. работникам учреждений образования предусматриваются средства на установление выплат стимулирующего характера.
- 1.2. Главная цель выплат стимулирующего характера – стимулирование работника учреждения к более эффективному, качественному труду.
- 1.3. Установление выплат стимулирующего характера производится с учетом критериев и показателей результатов труда работника за год, которые утверждаются настоящим Положением, согласовываются с Управляющим советом образовательного учреждения, профсоюзной организацией.
- 1.4. Выплаты стимулирующего характера работникам производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда того учреждения образования, где они работают.
- 1.5. В случае, если данная часть стимулирующих выплат будет распределена по тем или иным причинам не полностью, допускается по согласованию с органом государственного-общественного управления образовательного учреждения перераспределение средств внутри учреждения образования.

2. Условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера

- 2.1. Размер стимулирующей части заработной платы работника определяется с помощью критериев и показателей результативности работы.
- 2.2. Размер выплат стимулирующего характера работника определяется по результатам труда за месяц (квартал).
- 2.3. Производится подсчет баллов за период работы по критериям и показателям.
- 2.4. В зависимости от суммы баллов определяется величина стимулирующей выплаты работника в денежном выражении.
- 2.5. Стимулирующие выплаты выплачиваются работникам ежемесячно. Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учтена стимулирующая выплата.
- 2.6. Размер выплат стимулирующего характера работника может изменяться (отменяться в случае низкой результативности и качества выполняемой работы) в течение учебного года, не выходя из общего фонда доплат учреждения образования.
- 2.7. Выплата стимулирующего характера выплачивается работнику независимо от количества рабочих дней за истекший период.
- 2.8. При изменении (отмене) величины выплаты стимулирующего характера, руководитель учреждения образования должен уведомить работника в соответствии с действующим трудовым законодательством.

Согласовано
Председатель профсоюзной
организации
 / Солтыс С.В./

Утверждено
Заведующий МДОУ
д/с № 12 «Искорка»
 / Булыгина В.А./



ПОЛОЖЕНИЕ
о выплатах стимулирующего характера
воспитателям, младшим воспитателям
МДОУ детского сада общеразвивающего вида №12 «Искорка»

1. Общие положения

1.1 В соответствии с Положением об оплате труда работников учреждений образования Коломенского муниципального района, утвержденным Постановлением Администрации Коломенского муниципального района № 974 от 16.06.2011 г., №1841 от 03.10.2011г., №37 от 19.01.2012г., №1807 от 06.09.2012г., №2638 от 06.12.2012., №948 от 15.05.2013г., №950 от 15.05.2013 г. «Об оплате труда работников учреждений образования Коломенского муниципального района» и приказами по Коломенскому РУО №313 от 17.06.2011 г., №534 от 31.10.2013г. заработная плата работников учреждений образования включает в себя ставки заработной платы (должностные оклады), тарифные ставки, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.2 Главная цель выплат стимулирующего характера – стимулировать воспитателей, младших воспитателей учреждения образования к более эффективному, результативному и качественному труду.

1.3 Установление выплат стимулирующего характера производится с учетом критериев и показателей результатов труда воспитателей, младших воспитателей учреждения образования за месяц, квартал, полугодие, учебный год, которые утверждаются настоящим Положением, согласовываются с профсоюзным комитетом и органом государственного-общественного управления образовательного учреждения. (Приложения №1,2).

1.4 Выплаты стимулирующего характера воспитателям, младшим воспитателям учреждения образования производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда того учреждения образования, где они работают.

1.5 Орган государственного-общественного управления образовательного учреждения определяет долю стимулирующей части оплаты труда, направляемую на выплату воспитателям, младшим воспитателям учреждения образования.

1.6 В случае, если данная часть стимулирующих выплат будет распределена по тем или иным причинам не полностью, допускается по согласованию с органом государственного-общественного управления образовательного учреждения перераспределение средств внутри учреждения образования.

2. Виды, условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера.

2.1 Размер стимулирующей части ФОТ воспитателям, младшим воспитателям учреждения образования Коломенского муниципального района определяется с помощью критериев и показателей результативности работы воспитателей, младших воспитателей учреждения образования (Приложения №1,2). Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов, общая сумма которых по всем критериям равна 100 баллам. Для измерения результативности труда воспитателей, младших воспитателей учреждения образования по каждому критерию вводится ряд показателей и шкала показателей.

2.2 Размер выплат из стимулирующей части ФОТ определяется по результатам труда воспитателей, младших воспитателей учреждения образования за месяц (квартал).

Производится подсчет баллов за период работы по максимально возможному

количеству критериев и показателей для каждого воспитателя, младшего воспитателя учреждения образования.

2.1 Суммируются баллы, полученные всеми воспитателями, младшими воспитателями учреждения образования.

2.2 Определяется размер стимулирующей части ФОТ воспитателей, младших воспитателей, запланированный на период (месяц, квартал).

2.3 Размер стимулирующей части ФОТ делится на общую сумму баллов. В результате получается денежный вес (в рублях) одного балла.

2.4 Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому работнику за месяц.

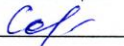
2.5 Полученный размер стимулирующей части ФОТ выплачивается ежемесячно. Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска до начала учебных занятий также оплачивается исходя из средней заработной платы работника образовательного учреждения, в которой учтены стимулирующие выплаты.

2.6 В целях усиления роли стимулирующих надбавок за результативность и качество труда и повышения размера этих надбавок по решению органа государственного управления образовательного учреждения определяется минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается надбавка.

2.7 Размер доплат может изменяться в течение учебного года или отменяться (в случае низкой результативности и качества работы работника учреждения образования, административных взысканий).

2.8 При изменении величины доплаты (или её отмены) работник учреждения образования должен быть уведомлен в соответствии с действующим трудовым законодательством.

2.9 Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения образования выплачиваются независимо от количества рабочих дней за истекший период.

Согласовано
Председатель профсоюзной
организации
 / Солтыс С.В./

Утверждено
Заведующий МДОУ
д/с № 12 «Искорка»
 / Булыгина В.А./

**Положение
о выплатах стимулирующего характера
заместителям руководителей и другим специалистам
(музыкальный руководитель, учитель-логопед,
педагог- психолог, инструктор по физической культуре)
МДОУ детского сада общеразвивающего вида №12 «Искорка»**

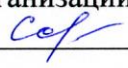
1. Общие положения

- 1.1 В соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Коломенского муниципального района, утвержденным Постановлением Администрации Коломенского муниципального района № 412 от 15.03.2010 г., и приказом по Коломенскому РУО №148 от 24.03.2010 г. работникам учреждений образования предусматриваются средства на установление выплат стимулирующего характера.
- 1.2. Главная цель выплат стимулирующего характера – стимулирование работника учреждения к более эффективному, качественному труду.
- 1.3 Установление выплат стимулирующего характера производится с учетом критериев и показателей результатов труда работника за год, которые утверждаются настоящим Положением, согласовываются с Управляющим советом образовательного учреждения, профсоюзной организацией.
- 1.4. Выплаты стимулирующего характера работникам производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда того учреждения образования, где они работают.
- 1.5. В случае, если данная часть стимулирующих выплат будет распределена по тем или иным причинам не полностью, допускается по согласованию с органом государственного- общественного управления образовательного учреждения перераспределение средств внутри учреждения образования

2. Условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера

- 3.1 Размер стимулирующей части заработной платы работника определяется с помощью критериев и показателей результативности работы.
- 2.2. Размер выплат стимулирующего характера работника определяется по результатам труда за месяц (квартал).
- 2.3 Производится подсчет баллов за период работы по критериям и показателям.
- 2.4. В зависимости от суммы баллов определяется величина стимулирующей выплаты работника в денежном выражении.
- 2.5. Стимулирующие выплаты выплачиваются работникам ежемесячно. Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учтена стимулирующая выплата.
- 2.6. Размер выплат стимулирующего характера работника может изменяться (отменяться в случае низкой результативности и качества выполняемой работы) в течение учебного года, не выходя из общего фонда доплат учреждения образования.
- 2.7. Выплата стимулирующего характера выплачивается работнику независимо от количества рабочих дней за истекший период.
- 2.8. При изменении (отмене) величины выплаты стимулирующего характера, руководитель учреждения образования должен уведомить работника в соответствии с действующим трудовым законодательством.

Приложение №5

Согласовано
Председатель профсоюзной
организации
 / Солтыс С.В./

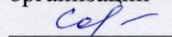
Утверждено
Заведующий МДОУ
д/с № 12 «Искорка»
 / Булыгина В.А./

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников, которым
устанавливается дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день.

Заведующий - 7 дней

Шеф – повар - 7 дней

Согласовано
Председатель профсоюзной
организации

 / Солтыс С.В./

Утверждено
Заведующий МДОУ
д/с № 12 «Искорка»

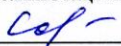


Приложение №6

Булыгина В.А./

Соглашение по охране труда

№	Содержание мероприятия, работ	Стоимость (руб.)	Сроки выполнения	Ответственный за выполнение
1	Медицинский осмотр сотрудников	160 370,00	Март, июнь, октябрь 2016	Надеина Н.В.
2	Проведение СОУТ	17 600,00	Июль 2016	Маликова Г.А.
3	Обучение по комплексной безопасности	26 300,00	Декабрь 2016	Маликова Г.А.
4	Обследование вентиляционных каналов	15 000,00	Июль 2016	Рябова Н.И.
5	Текущий ремонт помещений	91 000,00	август 2016	Рябова Н.И.
6	Текущий ремонт оборудования	30 000,00	По необходимости	Рябова Н.И.
7	Приобретение мебели	147 000,00	Июль- август	Рябова Н.И.
8	Косметический ремонт пищеблока	10 000,00	июль 2016	Рябова Н.И.
9	Ремонт мебели (стульев, столов)	5 000,00	август 2016	Рябова Н.И.
10	Утепление помещений и групповых комнат	1 000,00	октябрь 2016	Рябова Н.И.
11	Приобретение медикаментов	25 520,00	Апрель, июль 2016	Надеина Н.В.
12	Приобретение хозяйственного инвентаря	12 650,00	Июль 2016	Рябова Н.И.

Согласовано
Председатель профсоюзной
организации
 / Солтыс С.В./

Утверждено
Заведующий МДОУ
д/с № 12 «Искорка»
 Булыгина В.А./



Расчётный листок

ФИО сотрудника	Дс12-80		
Подразделение	МДОУ детский сад общеразвивающего вида № 12 «Искорка»		
Должность	воспитатель		
Категория персонала	воспитатель		
Норма времени	15,00 Д		
Должностной оклад			
Расчеты в 1/2016			
Представка ДОУ	1-31	15,00	
Стимулир ДОУ	1-31	15,00	
Прочие Пед. Доплаты	1-31	15,00	
Начислено			
Подходный 13			
ПН 13 с б/л			
Уд. банкомат			
Банкомат			
Удержано			
Фонд соц. стр.			
Фед.фонд об.мед			
ПФС (страх)			
ПФС солид			
ПФН (накопит.)			
ФСС ТРАВМ 0,2			
Отчислено			
К выдачи			
Сумма вычетов за месяц			
Сумма налога за год			
Всего к выдаче			

Прошито, пронумеровано
и скреплено печатью
30 (тридцать) листов
Заведующий МДОУ детского
сада общеразвивающего
вида №12 «Искорка».

В.А. Бутыгина
Бутыгина В.А.

