

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
по регулированию социально-трудовых
отношений
в муниципальном дошкольном
образовательном учреждении
«Детский сад № 22 комбинированного вида»
на 2021-2023 годы

От работодателя:
Заведующая
МДОУ «Детский сад № 22
комбинированного вида»



Е.П. Щепакова

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
муниципального
дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 22
комбинированного вида»

ЕА. Шурукина

Коллективный договор подписан

25 декабря 2020г.

• ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор по регулированию социально-трудовых отношений в МДОУ «Детский сад №22 комбинированного вида» (далее – МДОУ «Детский сад №22 комбинированного вида») в целях определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечения стабильной и эффективной деятельности в сфере образования, усиления социальной защиты, повышения уровня жизни работников, а также реализации принципа государственно-общественного управления.

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МДОУ «Детский сад №22 комбинированного вида», устанавливающим условия труда, предоставление мер социальной поддержки работникам, гарантий, компенсаций и льгот.

1.2. Сторонами Коллективного договора являются:

- работники учреждения, являющиеся членами профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, в лице их представителя - первичной профсоюзной организации (далее – профсоюзный комитет);

- муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 22 комбинированного вида» в лице его представителя - заведующей Щепачковой Елены Петровны (далее - работодатель).

Работник, не являющийся членом профсоюза, вправе по собственному желанию уполномочить первичную профсоюзную организацию представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений. Условия такого представительства устанавливает сама профсоюзная организация при принятии Коллективного договора.

Работодатель и выборный профсоюзный орган могут заключать иные соглашения в соответствии с ч.10 ст.45 Трудового Кодекса Российской Федерации (далее ТК Российской Федерации), содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов профсоюза, а также на работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших первичную профсоюзную организацию представлять его интересы в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.3. Стороны договорились о том, что первичная профсоюзная организация, в лице их выборного органа выступает в качестве полномочного представителя работников МДОУ «Детский сад № 22 комбинированного вида» при разработке и заключении Коллективного договора, ведении переговоров, в решении трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем: оплаты труда, занятости, найма,

увольнения (в том числе при сокращении штата и численности работающих), социальных гарантий, аттестации работников, охраны труда и других форм социальной поддержки работников.

1.4. Коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного договора, реализация которых обеспечивается за счет профсоюзных бюджетов, распространяется только на членов первичной организации Профсоюза.

1.5. Стороны договорились о том, что Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством и настоящим Коллективным договором. В Коллективном договоре с учетом особенностей деятельности, финансовых возможностей могут предусматриваться дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и настоящим Коллективным договором.

1.6. Текст Коллективного договора размещается на официальном сайте МДОУ «Детский сад №22 комбинированного вида» (<http://sad22.obr46.ru>).

1.7. В течение срока действия Коллективного договора Стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости. При наступлении условий, требующих дополнения настоящего Коллективного договора, заинтересованная сторона вносит соответствующее представление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Принятые сторонами изменения и дополнения к Коллективному договору оформляются в установленном порядке, являются неотъемлемой частью Коллективного договора, доводятся до сведения всех сторон социального партнёрства. Вносимые изменения не должны ухудшать положение, экономические права и профессиональные интересы работников по сравнению с действующей редакцией Коллективного договора.

В случае принятия решений, улучшающих положение работников по сравнению с настоящим Коллективным договором, данные решения начинают действовать с момента их вступления в силу.

1.8. Стороны берут на себя обязательства не принимать решений, препятствующих выполнению данного Коллективного договора, совместно разрабатывать проекты нормативно-правовых актов, затрагивающих социально-экономические, профессиональные и трудовые интересы работников.

1.9. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания и действителен до заключения нового Коллективного договора, действует не более трех лет с даты подписания.

1.10. Настоящий Коллективный договор открыт для присоединения

к нему работников, не делегировавших ранее полномочий в его заключении.

1.11. Работодатель обязуется совместно с первичной профсоюзной организацией МДОУ «Детский сад №22 комбинированного вида» довести настоящий Коллективный договор до сведения работников не позднее одного месяца после его принятия.

1.12. Ни одна из Сторон не вправе в течение установленного срока действия Коллективного договора прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых обязательств, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

1.13. В случае реорганизации (изменения правового статуса) сторон Коллективного договора права и обязательства сторон по настоящему Коллективному договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового Коллективного договора, либо внесения изменений и дополнений в настоящий Коллективный договор.

1.14. Стороны совместно принимают решение о выдвижении кандидатур и награждении членов профсоюза отраслевыми знаками отличия.

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель принимает по согласованию профсоюзным комитетом:

- 1) положение о деятельности комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (**приложение № 1**);
- 2) график сменности (**приложение № 2**);
- 3) учет представительного органа работников категорию (**приложение № 3**);
- 4) согласие профкома по проекту локального нормативного акта (**приложение № 4**)
- 5) перечень должностей, по которым рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную (**приложение № 5**);
- 6) правила внутреннего трудового распорядка (**приложение № 6**);
- 7) Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений г. Железногорска Курской области длительного отпуска сроком до 1 года (**приложение 7**);
- 8) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, а также моющими и обезвреживающими средствами (**приложение № 8**);
- 9) соглашение по охране труда (**приложение 9**);
- 10) форма расчетного листка).(**приложение №10**);
- 11) трудовой договор (**приложение 11**)

- **СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН ДОГОВОРА**

2.1. В целях развития социального партнёрства Стороны:

2.1.1. Обязуются выстраивать свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, способствовать решению через Коллективный договор вопросов, не урегулированных действующим законодательством, соблюдать определенные Коллективным договором обязательства и договоренности.

2.1.2. Признают необходимость и важность функционирования на равноправной основе комиссии по регулированию социально-трудовых отношений для ведения переговоров и заключению Коллективного договора, внесению в него дополнений и изменений, урегулированию возникающих разногласий и обеспечению постоянного (не реже одного раза в полугодие) контроля над ходом выполнения Коллективного договора (**Приложение № 1**). Срок полномочий комиссии - весь период действия Коллективного договора.

2.1.3. Стороны договорились, что в соответствии со статьями 371, 373 ТК Российской Федерации, Законами Российской Федерации и другими нормативными правовыми актами, Коллективным договором работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, учитывая мнение выборного профсоюзного органа. Перечень соответствующих локальных нормативных актов определяется Коллективным договором. В соответствии со ст.8 ТК Российской Федерации форма участия работников в управлении МДОУ «Детский сад №22 комбинированного вида»- согласование выборного профсоюзного органа для членов профсоюза (**Приложение №4**).

2.1.4 Стороны договорились

- проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования отраслевой и локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам;

- обеспечивать участие представителей сторон Коллективного договора в работе своих руководящих органов; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о численности, составе работников, условиях оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников и другую информацию, затрагивающую интересы работников.

2.2. Стороны договорились, что в МДОУ «Детский сад №22

комбинированного вида» все решения по вопросам условий и оплаты труда, их изменений, установления компенсационных, стимулирующих и иных выплат работникам, тарификации и иные решения, так или иначе затрагивающие социально-трудовые права и интересы работников принимаются по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом. Стороны также договорились:

2.3. Принимать меры по повышению социального и профессионального статуса, уровня квалификации кадрового потенциала созданию необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников.

2.4. Способствовать использованию различных форм поощрения и общественного признания достижений работников за выдающиеся достижения (заслуги) и многолетний добросовестный труд.

2.5. Представлять к награждению ведомственными наградами работников, являющихся членами профсоюза, с учетом наличия профессиональных заслуг по согласованию с первичной профсоюзной организацией МДОУ «Детский сад №22 комбинированного вида». Проводить процедуру рассмотрения кандидатур на основании открытости и гласности, коллегиальности, недопустимости дискриминации, объективности.

2.6. Стороны признают необходимым обеспечить право работников на защиту их персональных данных в соответствии со ст. 86-90 Трудового Кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 27 июля 2006г. №152-ФЗ «О персональных данных», принять обязательства сторон по созданию условий и принятию мер для обеспечения защиты персональных данных от неправомерного или случайного доступа к ним посторонних лиц, а также их уничтожения, изменения, копирования, распространения и иных неправомерных действий.

• ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

3.1.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются Трудовым Кодексом РФ, Коллективным договором, соответствующими нормативными правовыми актами, Уставом и иными локальными нормативными актами МДОУ «Детский сад №22 комбинированного вида». Форма трудового договора предварительно согласовывается с профсоюзным комитетом и является приложением к Коллективному договору (*Приложение № 11*).

3.1.2. Работодатель обеспечивают заключение в письменной форме, как правило, на неопределённый срок трудового договора

(дополнительного соглашения) с работником, в котором конкретизированы его трудовые обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда (ст. 57 ТК РФ), как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда и др.);

- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, в соответствии с установленными в организации показателями и критериями.

3.2. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы, условий её выполнения или по соглашению сторон с категориями работников, указанных в ст.59 ТК РФ.

3.3. Стороны подтверждают, что заключение гражданско-правовых договоров в МДОУ «Детский сад №22 комбинированного вида» фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается. В случае обращения физического лица на условиях гражданско-правового договора к руководителю организации с заявлением о признании таких отношений трудовыми, руководитель обязан признать такие отношения трудовыми и заключить трудовой договор с работником в установленные законом сроки.

3.4. После заключения трудового договора работодатель обязан издать приказ (распоряжение) о приёме на работу, который работнику объявляется под роспись в течение трёх дней со дня фактического начала работы. Фактическое допущение работника к работе по поручению работодателя, считается заключением трудового договора.

3.5. Работодатель в сфере трудовых отношений обязан:

3.5.1. До подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом организации, Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

3.5.2. Не допускать снижения уровня трудовых прав педагогических и иных работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Курской области при заключении в порядке, установленном трудовым

законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических и иных работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда;

3.5.3. Руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08 2010г. № 761-н, содержащим, в том числе, квалификационные характеристики должностей работников образования, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

3.5.4. Учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.6. Стороны исходят из того, что изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточно квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

3.7. Стороны признают, что в соответствии с Приказом Министерства просвещения РФ № 508 от 18 сентября 2020 года и утверждением Порядка допуска лиц, обучающихся по образовательным программам высшего образования к занятию педагогической деятельностью по основным общеобразовательным программам, допускаются лица, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки» и успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее, чем за три года обучения, а по дополнительным общеобразовательным программам – лица, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности дополнительных общеобразовательных программ, и успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за два года обучения.

3.8. Стороны считают, что не устанавливается испытание при приеме на работу педагогическим работником, имеющим квалификационную категорию.

3.9. Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок,

указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по инициативе работника п.3 ч.1 ст.77 ТК РФ в следующих случаях:

- переезд работника на новое место жительства;
- зачисление на учебу в образовательную организацию;
- выход на пенсию;
- необходимость длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше трех лет;
- необходимость ухода за больным или престарелым членом семьи;
- в других случаях, предусмотренных локальными актами, Коллективным договором в МДОУ «Детский сад №22 комбинированного вида»

3.10. Руководитель информирует выборный профсоюзный орган о намерении расторгнуть трудовой договор с работником – членом профсоюза до истечения срока испытания не менее чем за три календарных дня, за исключением случая неудовлетворительного прохождения испытательного срока.

3.11. Стороны договорились, что в МДОУ «Детский сад №22 комбинированного вида» не допускается экономически и социально необоснованные сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при сокращении штатов, реорганизации и ликвидации образовательной организации.

3.11.1. Проведение данных мероприятий желательно в конце учебного года.

3.11.2. При массовом высвобождении работников (критерием массового высвобождения работников является увольнение от 5 и более человек одновременно в течение 90 календарных дней), при реорганизации или ликвидации организации, сокращении численности или штата работодатель обязан не позднее, чем за три месяца, уведомить об этом профсоюзную организацию и службу занятости, а также предупредить работников о возможном увольнении пункт 2 статья 25 Закон РФ "О занятости населения в Российской Федерации" от 19.04.1991 N 1032-1.

3.11.3. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, преобразование, выделение) МДОУ «Детский сад №22 комбинированного вида» не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

3.11.4. Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении, при необходимости и с учетом производственных условий может предоставляться время в течение рабочего дня для самостоятельного поиска новой работы. Условия предоставления и продолжительность этого времени - не менее 2 часов в неделю с сохранением заработной платы.

3.12. Стороны договорились не допускать расторжения трудовых отношений:

- с руководителем организации, его заместителями (если они являются членами профсоюза) при передаче МДОУ «Детский сад №22 комбинированного вида» из муниципальной собственности в государственную и, наоборот, без согласования с выборным профсоюзным органом.

3.13. При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников, наряду с основаниями, установленными частью 2 ст. 179 ТК РФ, имеют работники:

- имеющие почётные звания, награждённые ведомственными знаками отличия и почётными грамотами;
- лица предпенсионного возраста за два года до наступления пенсии по различным основаниям, проработавшие в учреждении свыше 10 лет, а также за 3 года до наступления льготной трудовой пенсии при наличии педагогического стажа – 25 лет;
- члены одной семьи, супруги, работающие в МДОУ «Детский сад №22 комбинированного вида»;
- впервые поступившие на работу по полученной специальности, в течение трех лет работы;
- совмещающие работу с обучением в образовательных организациях на основании ученического договора, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года
- неосвобождённый от основной работы председатель первичной профсоюзной организации в период избрания и после окончания срока полномочий в течение 2-х лет.

3.14. Увольнение работника по основаниям, предусмотренным [п.2](#) или [3](#) ч.1 ст.81 ТК РФ, а также прекращение трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным [п.2,8,9, 10](#) или [13](#) ч.1 ст.83 ТК РФ допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него как в данной, так и в другой местности (филиалы);

3.15. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией МДОУ «Детский сад №22 комбинированного вида» (п.1 ст.81 ТК РФ) выплата среднемесячной заработной платы производится в течение 4-х месяцев на период трудоустройства следующим категориям работников статья 178 ТК Российской Федерации:

- женщинам, имеющим на своём иждивении 2-х или более детей в возрасте 3-14 лет;
- одиноким матерям (отцам), имеющим на своём иждивении ребёнка до

16 лет;

- беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до 3-х лет.

3.16. Работодатель обязуется:

- уведомлять профсоюзный комитет в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение (массовым является увольнение 10 и более работников в течении 10 календарных дней.), не позднее, чем за три месяца до его начала(ст.82 ТК Российской Федерации).
- уведомление 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.

3.17. При появлении новых рабочих мест в МДОУ «Детский сад №22 комбинированного вида», в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из него в связи с сокращением численности или штата.

• ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

4.1. Стороны договорились, что:

4.1.1. Порядок и условия оплаты труда работников в МДОУ «Детский сад №22 комбинированного вида» регулируются решением Железногорской городской Думы от 19.07.2018г. № 98-6-РД «Об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений», нормативными правовыми актами Курской области и аналогичными нормативными актами муниципальных органов власти по отраслевой системе оплаты труда с учётом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2021 и последующие годы.

Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме, днями выплаты заработной платы являются 10 и 25 числа текущего месяца и выдается по расчетному листку единой формы (*приложение № 10*). При

совпадении дней выплаты заработной платы с выходными или праздничными днями, выплаты производятся накануне этого дня. Каждый работник письменно извещается о составных частях заработной платы.

4.1.2. Решениями Железногорской городской Думы, Положением об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений в МДОУ «Детский сад №22 комбинированного вида» устанавливаются оклады, должностные оклады, повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты в соответствии с объемом, спецификой, результатами и качеством выполняемой работы.

4.1.3. Изменения и дополнения, вносимые в Положения об оплате труда и другие нормативно-правовые документы, связанные с оплатой труда, согласовываются с выборным профсоюзным органом и не могут ухудшать положение работника по сравнению с ранее принятыми нормативными документами.

4.2. Работодатель с участием выборного профсоюзного органа:

4.2.1. Разрабатывает Положение об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений .

4.2.2. Предусматривает в Положении об оплате труда работников организации регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения её максимальным размером;

- равной оплаты за труд равной ценности, недопущения дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников организации и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, установленных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»

(зарегистрировано Минюстом России 25 февраля 2015 г., регистрационный № 36204) (**Приложение № 2**);

- положений, предусмотренных приложением к приказу Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрировано Минюстом России 1 июня 2016 г., регистрационный № 42388);

- определения размеров выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год);

- определения размеров выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, в том числе размеров премий, на основе Положения, определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организации.

4.3. Стороны договорились:

4.3.1. Осуществлять месячную оплату труда работников не ниже минимального размера оплаты труда пропорционально отработанному времени в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного по работе на условиях совместительства. Оплата сверхурочной работы в заработной плате работника при доведении ее до минимальной заработной платы не учитывается.

4.4. Стороны признают, что работодатель не имеет права обязать работника выполнять работу, обусловленную трудовым договором, если он не выполняет свою основную обязанность перед работником – своевременно и полностью оплачивать его труд, (ст. 142 ТК Российской Федерации). В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме за один день, приостановить работу до момента выплаты заработной платы. Работодатель обязан дни приостановки работы оплатить в полном объеме с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (статьи 142, 236 ТК Российской Федерации). В период приостановления работы работник имеет право в своё рабочее время отсутствовать на рабочем месте. Работник обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода его на работу.

4.4. В целях повышения социального статуса работника

образования, престижа педагогической профессии и мотивации труда стороны считают необходимым добиваться:

4.4.1. Увеличения фонда оплаты труда на величину фактической инфляции в предшествующем году.

4.4.2. Повышения уровня реального содержания заработной платы работников, обеспечения выполнения целевых значений показателей размеров средней заработной платы педагогических работников согласно Указу Президента РФ №597 от 07.05.2012г.;

4.4.3. Соблюдения единого порядка установления размеров ставок заработной платы (должностных окладов), сроков повышения (индексации) заработной платы для работников соответствующих профессионально-квалификационных групп.

4.4.4. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной дополнительным соглашением.

4.5. Согласно Положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации города Железнодорожска» от 19.07.2018г. № 98-6-РД предоставляется:

4.5.1. Работникам муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации города Железнодорожска (за исключением работающих по совместительству), из средств фонда оплаты труда стимулирующего характера выплачивается единовременное пособие в размере трех должностных окладов при увольнении в связи с выходом на страховую пенсию по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации (при наличии стажа работы в образовательных учреждениях и иных учреждениях системы образования не менее 10 лет), или выходом на страховую пенсию по инвалидности независимо от стажа работы.

Основанием для выплаты единовременного пособия является увольнение работника в связи с выходом на пенсию впервые и прекращение в связи с этим трудовых отношений.

4.6. В пределах средств, предусмотренных на оплату труда, выплачивается дополнительная материальная помощь в размере 3000(три тысячи) рублей в следующих случаях:

1) за высокие показатели в работе и в связи с юбилейными датами работника (50,55,60, 65 и 70 лет);

2) в связи с длительной болезнью или несчастием, постигшим самого работника или его близких родственников (родителей, супругов, детей).

4.7. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если

документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

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

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы в более высоком размере производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.8. Работодатель обязуется производить выплату заработной платы в строгом соответствии с требованиями Трудового Кодекса РФ, в том числе за время ежегодного оплачиваемого отпуска, в период возможной приостановки работы.

4.9. Стороны предусматривают обеспечение занятости работников в периоды отмены (приостановки) занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, производя оплату труда педагогических работников из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей отмене учебных занятий (образовательного процесса).

4.10. За МДОУ «Детский сад №22 комбинированного вида» признаётся право полностью распоряжаться фондом экономии заработной платы и внебюджетными средствами, которые могут быть направлены, в том числе на увеличение размера выплат стимулирующего характера, дополнительные гарантии и компенсации работникам.

4.11. При заключении дополнительного соглашения к трудовому договору с работником организации, состоящим в трудовых отношениях с работодателем, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности его деятельности в зависимости от результатов труда, а также меры социальной поддержки («эффективный контракт»), исходить из того, что такое соглашение может быть заключено при условии добровольного согласия работника, наличия разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работника, а достижение таких показателей и критериев осуществляется в рамках установленной федеральным законодательством продолжительности рабочего времени.

4.12. В целях снятия социальной напряженности информировать коллектив работников об источниках и размерах фондов оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплатах в разрезе всех категорий работников.

4.13. Наполняемость дошкольных групп, исчисляемая исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного ребенка, а также иных санитарно-эпидемиологических требований (СанПиН) к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных

организаций является для педагогических и иных работников, непосредственно связанных с работой по обучению, воспитанию, уходу и присмотру, нормой обслуживания, превышение которой является основанием для установления доплат за увеличение объема работ в порядке, определяемом коллективным договором.

За превышение нормативной наполняемости групп в МДОУ «Детский сад № 22 комбинированного вида» устанавливается стимулирующая выплата за интенсивность труда. Размер такой доплаты определяется Положением об оплате труда, локальными нормативными актами и закрепляется в трудовом договоре работника.

4.14. Педагогическим работникам, исполняющим обязанности отсутствующих работников:

4.14.1. Без освобождения от своей основной работы оплата труда производится как доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующих работников. Замещение проводится на основании приказа работодателя и письменного согласия работника. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ). Указанная оплата не включается в минимальный размер оплаты труда.

4.14.2. В случаях, когда переработка рабочего времени воспитателями, младшими воспитателями осуществляется вследствие неявки сменяющего работника и выполняется за пределами рабочего времени, установленного графиком работы, оплата их труда производится как за сверхурочную работу в соответствии со ст.152 ТК РФ.

4.15. Работодатель осуществляет оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 40 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

4.16. Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых в соответствии с трудовым законодательством работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

4.17. Педагогическим работникам, административно-управленческому персоналу, имеющим ведомственные награды Российской Федерации, РСФСР, СССР (почетные звания, нагрудные знаки, значки и другие) и работающим в образовательных организациях, устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата в размере 20 % должностного оклада (ставки) за счет утвержденных средств на оплату труда работникам образовательной организации. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований.

4.18. При определении оплаты труда педагогическим работникам рекомендуется учитывать установленную квалификационную категорию, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации, при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, а также при

условии совпадения должностных обязанностей, учебных программ, профилей работ (деятельности) согласно «Перечню должностей, по которым рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по одной из следующих должностей» (*Приложение №5*).

4.19. Стороны считают необходимым предусмотреть в Коллективном договоре положения о сохранении педагогическим работникам размеров ставок заработной платы (окладов), должностных окладов с учетом имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока ее действия по заявлению работодателя:

а) работникам, которым до пенсии по возрасту осталось не более трех лет, до достижения пенсионного возраста, работники могут воспользоваться данным правом один раз;

б) работникам, у которых в период нахождения в отпуске по беременности и родам, а также отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или в течение 1 года после выхода из соответствующего отпуска истек срок действия квалификационной категории, на период подготовки к аттестации и её прохождения, сроком не более чем один год после выхода из указанного отпуска или окончания срока действия квалификационной категории;

в) после подачи заявления в аттестационную комиссию на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

г) сроком на 1 год в следующих случаях:

- при возвращении работника к педагогической деятельности;
- имеющим почетные звания, отраслевые знаки отличия, государственные награды, полученные за достижения в педагогической деятельности;
- имеющим ученую степень по профилю деятельности;
- победителям конкурсного отбора на получение денежного поощрения лучшими учителями образовательных организаций Курской области, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, на присуждение премий лучшим учителям за достижения в педагогической деятельности, победителям и призерам Всероссийских, областных и муниципальных конкурсов профессионального мастерства;
- в связи с длительной нетрудоспособностью, длительного отпуска, предоставляемого до одного года;
- перерыва в работе в связи с ликвидацией образовательной организации или увольнении по сокращению штатов;

4.23. Стороны договорились, что с учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- доплаты за совмещение профессий (должностей);

- доплата за расширение зон обслуживания и за увеличение объема работы;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за работу в ночное время;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- повышенная оплата сверхурочной работы.

4.24. Работа уборщиков служебных помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы убираемой площади, сверх нормы считается расширением зоны обслуживания и оформляется в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору.

4.25. Установление доплат и надбавок из стимулирующего фонда оплаты труда:

- Положение об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений распространяется на педагогических работников, на всех работников МДОУ «Детский сад № 22 комбинированного вида», как на основных работников.

- Размер доплат и надбавок определяется суммой стимулирующего фонда учреждения.

- Доплаты и надбавки могут быть установлены на весь учебный год постоянно, а также могут быть разовыми.

- Разовые и постоянные выплаты стимулирующего характера производятся согласно Положения об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений.

- Размер разовых доплат и надбавок не ограничивается.

- Лицам, проработавшим неполное рабочее время (увольнение по уважительной причине, отпуск по уходу за ребенком, уход на пенсию, и т.п.) дополнительная оплата производится с учетом объема, качества работы и личного вклада каждого работника за период, за который устанавливаются доплаты и надбавки за фактически отработанное время.

5. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ

5.1. Стороны договорились содействовать реализации и сохранению гарантий в области занятости, подготовки и дополнительного профессионального образования работников по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки, оказанию эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации, развитию творческой инициативы педагогических и руководящих

работников, усилению их социальной защищённости.

5.2. Стороны обязуются:

- соблюдать гарантии и компенсации работникам, направляемым работодателем для повышения квалификации с отрывом от производства, сохранять за ними место работы и должность, среднюю заработную плату, при направлении в другую местность - выплачивать командировочные расходы в порядке и размере, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ);

- осуществлять дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

5.3. Стороны договорились:

5.3.1. Анализировать кадровый состав и потребность в кадрах, потребность в получении педагогическими работниками дополнительного профессионального образования.

5.3.2. Совместно участвовать в совершенствовании процедуры проведения аттестации педагогических работников МДОУ «Детский сад №22 комбинированного вида» и методики ее проведения.

5.3.3. Оказывать методическую поддержку молодым педагогам, не имеющим квалификационной категории, при подготовке к прохождению аттестации в целях установления квалификационной категории, в том числе в изучении и популяризации опыта аттестации успешных молодых педагогов, в разработке на его основе примерной «дорожной карты» (пошаговой инструкции) поэтапной подготовки молодого педагога к аттестации.

5.4. Руководитель должен включать в планы повышения квалификации педагогических работников:

- предпенсионного возраста;
- испытывающих затруднения:

а) в связи с техническим переоснащением и развитием организаций;

5.5. Право педагогических работников на повышение квалификации не реже одного раза в три года реализуется путем заключения трудового договора между работником и работодателем или дополнительного соглашения к нему, в котором в том числе определяются гарантии и компенсации.

5.6. Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014г. №276.

5.7. Аттестация с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемой должности является обязательной, проводится по инициативе работодателя один раз в 5 лет в отношении педагогических работников, не имеющих квалификационных

категорий, на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией МДОУ «Детский сад № 22 комбинированного вида». Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с распорядительным актом работодателя.

5.7.1. Руководитель является представителем работодателя, принимает распорядительные акты о создании аттестационной комиссии и проведении аттестации, знакомит с ними педагогических работников, подлежащих аттестации, вносит в аттестационную комиссию представление на педагогического работника.

5.7.2. Данному виду аттестации не подлежат:

а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;

б) педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;

в) беременные женщины;

г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;

д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

е) педагогические работники, отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных [подпунктами "г" и "д"](#) настоящего пункта, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных [подпунктом "е"](#) настоящего пункта, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

Молодой специалист не подлежит аттестации на соответствие занимаемой должности в течение срока действия статуса молодого специалиста.

5.7.3. Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации МДОУ «Детский сад № 22 комбинированного вида», в которой работает данный педагогический работник, если аттестуемый является членом профсоюза.

5.7.4. В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации работодатель направляет его для получения дополнительного профессионального образования или предоставляет, по возможности, другую имеющуюся работу с его письменного согласия (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации). Если такой перевод

невозможен, трудовой договор с работником может быть расторгнут в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.8. Стороны согласились, что аттестация педагогических работников для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям, является добровольной, проводится на основании заявления педагогического работника, подаваемого непосредственно в аттестационную комиссию. Заявления о проведении аттестации подаются педагогическими работниками независимо от продолжительности работы в организации, в том числе в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком. Установленная на основании аттестации квалификационная категория педагогическим работникам действительна в течение пяти лет.

5.9. Квалификационная категория, присвоенная педагогическому работнику, сохраняется в течение срока её действия:

а) при переходе педагогического работника в другую образовательную организацию, в том числе расположенную в другом субъекте Российской Федерации, независимо от типа и вида, преподаваемого предмета (дисциплины);

б) при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

в) при переходе из негосударственной образовательной организации, а также учреждений и организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственные и муниципальные образовательные организации, при условии, если аттестация этих работников осуществлялись в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276.

5.10. Не может быть отказано в прохождении аттестации педагогическому работнику по причине:

а) несовпадения у педагогического работника высшего или среднего профессионального образования с направлением подготовки, предъявляемым к должности квалификационными характеристиками по должностям работников образования;

б) истечения срока действия квалификационной категории (первой или высшей) на день подачи заявления, в том числе истечения срока действия первой квалификационной категории при подаче заявления о прохождении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории;

в) прохождения аттестации на первую квалификационную категорию в случае отказа в установлении высшей квалификационной категории, в том числе, если заявление об этом подано в день, когда было принято решение аттестационной комиссии об отказе;

г) нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет;

д) наличия перерыва в педагогической деятельности, в том числе в случае истечения в этот период срока действия квалификационной категории;

е) незначительной продолжительности работы в организации по новому месту работы.

5.11. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию по данной должности педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

5.12. При принятии решения аттестационной комиссии о несоответствии уровня квалификации педагогического работника требованиям, предъявляемым к высшей квалификационной категории, за ним сохраняется первая квалификационная категория до завершения срока ее действия.

5.13. Аттестация на квалификационную категорию для педагогических работников, эффективно организующих образовательный процесс, стабильно добивавшихся высокой результативности в работе, принимавших ежегодно в межаттестационный период активное участие в районных и областных мероприятиях, проводится по заявлению работника, ходатайству педагогического совета образовательной организации, согласованному с выборным органом первичной профсоюзной организации, перед аттестационной комиссией о признании результатов практической деятельности в межаттестационный период за результаты всестороннего анализа профессиональной деятельности текущего аттестационного периода на основе пунктов 36, 37 «Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276.

Данная льгота при проведении аттестации предоставляется следующим педагогическим работникам:

а) имеющим государственные награды и почётные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель РФ", "Заслуженный преподаватель" и др.;

б) имеющим отраслевые награды;

в) имеющим другие почётные звания, ученые степени доктора наук, кандидата наук, награды иных ведомств при условии их соответствия профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

г) подтверждающим ранее присвоенную квалификационную категорию по должности в третий и более раз без перерыва срока действия квалификационной категории;

д) победителям конкурсного отбора на получение денежного поощрения лучшими учителями образовательных организаций Курской

области, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, на присуждение премий лучшим учителям за достижения в педагогической деятельности, победителям и призерам Всероссийских и областных конкурсов профессионального мастерства.

5.14. Учитывая, что аттестация педагогических работников является процедурой, предусмотренной законодательством, и осуществляется в рамках их трудовой деятельности, работодатель должен письменно предупредить работника об истечении срока действия квалификационной категории не позднее, чем за 3 месяца, создать ему условия для прохождения аттестации, а при аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности - осуществить подготовку представления с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, обеспечивать за счет средств образовательной организации участие работника в аттестационных процедурах, в т.ч. вне места проживания работника.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

6.1.1. Режим работы образовательной организации, продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяются Правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации, принятыми в соответствии с ТК РФ, постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. N 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. N 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и иными нормативно правовыми актами.

Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются руководителем организации по согласованию с профсоюзным комитетом и являются приложением к Коллективному договору (**Приложение N 6**).

6.1.2. В соответствии с законодательством РФ для педагогических работников МДОУ «Детский сад N 22 комбинированного вида» устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени. Нормируемой частью рабочего времени педагогических работников

является норма часов, за которые ему выплачивается ставка заработной платы — 18, 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю в соответствии с должностью, а также время проведения мероприятий (педсоветов, совещаний), присутствие на которых для работников обязательно.

Для остальных категорий работников, руководителя организаций норма рабочего времени - 40 часов.

6.1.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается в следующих случаях:

- для медицинских работников - не более 39 часов в неделю ([ст. 350](#) ТК РФ);

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы - не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников регулируется трудовым законодательством и иными внутриотраслевыми и локальными нормативными актами, в том числе Уставом организации, учебным расписанием, календарным графиком работы, Правилами внутреннего трудового распорядка.

6.2. Педагогическая нагрузка, выполнение дополнительных функциональных обязанностей, определяется и тарифицируется на весь учебный год с 1 сентября текущего года по 31 августа следующего года. Объем педагогической нагрузки педагогических работников устанавливается только с их письменного согласия, исходя из обеспеченности кадрами, других конкретных условий в МДОУ «Детский сад № 22 комбинированного вида» по согласованию с профсоюзным комитетом МДОУ «Детский сад № 22 комбинированного вида». Окончательное распределение педагогической нагрузки, утверждение тарификационных списков на учебный год должно быть завершено в МДОУ «Детский сад № 22 комбинированного вида» не позднее 5 сентября.

6.3. Режим рабочего времени педагогов-психологов в пределах 36-часовой рабочей недели регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка МДОУ «Детский сад № 22 комбинированного вида» с учетом:

- выполнения индивидуальной и групповой консультативной работы с участниками образовательного процесса в пределах не менее половины недельной продолжительности их рабочего времени;

- подготовки к индивидуальной и групповой консультативной работе с участниками образовательного процесса, обработки, анализа и обобщения полученных результатов консультативной работы, заполнения отчетной документации. Выполнение указанной работы педагогом-психологом осуществляется непосредственно в МДОУ «Детский сад № 22 комбинированного вида».

6.4. При составлении графиков работы педагогических и иных работников перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приемом пищи, не допускаются, за исключением случаев, предусмотренных особенностями режима рабочего

времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536.

6.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.6. Вопрос присутствия (отсутствия) работников (отдельных работников) на своих рабочих местах в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) решается руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом.

6.7. Сверхурочные работы, вызванные необходимостью подменять отсутствующих работников, допускаются с письменного согласия работника при наличии приказа администрации по согласованию с профсоюзным комитетом.

6.8. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы МДОУ «Детский сад № 22 комбинированного вида» и благоприятных условий для отдыха работников.

В соответствии с законодательством Российской Федерации предоставляется дополнительный отпуск за работу с комбинированной группой детей:

воспитателям комбинированных групп - 14 календарных дней;
учителю-логопеду - 14 календарных дней,
педагогу психологу – 14 календарных дней,
музыкальному руководителю комбинированных групп – 14 календарных дней;
тьютору – 14 календарных дней.

6.9. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

6.10. Педагогическим работникам, проработавшим в учебном году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из полной продолжительности отпуска.

6.11. Разделение, предоставление отпуска по частям, его перенос полностью или частично, а также отзыв работника из отпуска допускается по приказу (распоряжению) работодателя только с письменного согласия работника и профсоюзным комитетом.

6.12. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого

отпуска в течение двух лет подряд.

6.13. По письменному заявлению работника при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение работодатель имеет право осуществлять перенос части ежегодного оплачиваемого отпуска на период санаторно-курортного лечения с учетом времени в пути.

6.14. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

6.15. Педагогическим работникам МДОУ «Детский сад №22 комбинированного вида» через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется право на отпуск сроком до 1 года в соответствии с Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016г. №644 (далее - Порядок предоставления длительного отпуска) *(Приложение № 7)*.

6.16. Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- в случае свадьбы работника — 3 дня;
- на похороны близких родственников (мать, отец, дети) — 3 дня.

И отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам

- для сопровождения детей младшего школьного возраста — 1 день;
- в случае свадьбы детей работников — 3 дня;
- проводы детей в армию – 3 дня.

6.17. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК Российской Федерации, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия и по согласованию с профсоюзным комитетом. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

6.18. Работникам по письменному заявлению предоставляется

право при прохождении диспансеризации получить освобождение от работы на один рабочий день: диспансеризация проводится ежегодно для граждан старше 40 лет и 1 раз в 3 года для граждан в возрасте от 18 до 39 лет с сохранением места работы и среднего заработка. Работники, получающие пенсию (по старости или за выслугу лет), а также не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста вправе получить аналогичное освобождение на два рабочих дня раз в год.

Конкретный день или дни прохождения диспансеризации согласовываются с работодателем.

6.19. Стороны считают необходимым предусмотреть в Коллективном договоре:

6.19.1. Ежегодный оплачиваемый отпуск одному из родителей, имеющих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, в соответствии с законодательством по письменному заявлению в удобное для него время, а также предоставление 4-х дополнительных выходных дней в месяц (не за счет свободного или методического дня работника), оплачиваемых в размере среднего заработка Фондом социального страхования в установленном порядке. Данная льгота распространяется на совместителей. Оплата замещения этого работника осуществляется в установленном законодательством порядке;

6.19.2. Условия предоставления по желанию работников ежегодных дополнительных отпусков без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней, имеющим:

- двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет;
- отцам, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери;
- работникам, осуществляющим уход:
 - за престарелыми родителями в возрасте 80 лет и старше;
 - за членами семьи - инвалидами с детства независимо от возраста.

6.20. Привлечение работника к выполнению работы, не предусмотренной его должностными обязанностями, допускается только по письменному приказу (распоряжению) работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений.

6.21. Отпуск без сохранения заработной платы работникам предоставляется только по его письменному заявлению и решению работодателя.

6.22. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств, графики сменности устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим

работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК Российской Федерации).

6.23. Общим выходным днем являются суббота и воскресенье.

Нерабочими и праздничными днями (в соответствии со ст. 112 ТК Российской Федерации и Федерального Закона «О внесении изменений в статью 112 ТК Российской Федерации» от 29.12.04г. № 201) являются:

- 1 января – Новый год;
- 7 января – Рождество Христово;
- 23 февраля – День защитника Отечества;
- 8 марта – Международный женский день;
- 1 мая – Праздник Весны и Труда;
- 9 мая – День Победы;
- 12 июня – День России;
- 4 ноября – День народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

6.25. Работнику, являющемуся председателем первичной профсоюзной организации МДОУ «Детский сад №22 комбинированного вида», не освобожденному от основной работы, предоставлять дополнительный отпуск без сохранения заработной платы 6 календарных дней.

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников МДОУ «Детский сад №22 комбинированного вида» в качестве одного из приоритетных направлений деятельности. В соответствии с федеральным законодательством и законодательством Курской области об охране труда с целью создания здоровых и безопасных условий работы стороны обязуются:

7.1.1. Проводить технический осмотр и инвентаризацию зданий и сооружений, принадлежащих МДОУ «Детский сад №22 комбинированного вида», в целях их дальнейшей безопасной эксплуатации в соответствии с санитарными и строительными нормами и правилами.

7.1.2. Способствовать осуществлению деятельности руководителя по:

– соблюдению законодательства Российской Федерации и других нормативных актов в области охраны труда и защиты окружающей среды, созданию безопасных условий труда, своевременному и качественному проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013г. № 426-ФЗ «О

специальной оценке условий труда»;

- обеспечению пожарной безопасности МДОУ «Детский сад №22 комбинированного вида», в соответствии с требованиями федерального законодательства и законодательства Курской области;

- укомплектованию медицинского кабинета необходимыми медицинскими аптечками, выделению медицинских средств для оказания неотложной доврачебной помощи в соответствии с Приложением к Приказу Минздравсоцразвития России от 05.03.2011г. № 169н;

- подготовка персонала по оказанию первой медицинской помощи;

- использованию возможности привлечения в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда части страховых взносов (до 20%), возвращенных из Фонда социального страхования на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, специальную оценку условий труда, приобретение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, проведение обязательных медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований, обучение по охране труда, а также санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с Федеральным законом от 08 декабря 2020 г. № 390-ФЗ «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2021год и на плановый период 2022 и 2023 годов и аналогичные законы на последующие годы»;

- разработке и реализации программ по улучшению условий и охраны труда, направленных на поддержание здоровья работников;

- повышению эффективности деятельности комиссий по вопросам охраны труда и оздоровления работников образования, созданных на паритетных началах с профсоюзной организацией;

- предоставлению установленных льгот лицам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работами в условиях, отличающихся от нормальных в соответствии с законодательством;

- обеспечению сертифицированной спецодеждой, спецобувью на основании приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации №997н от 9 декабря 2014 г., молоком, смывающими и (или) обезвреживающими средствами на основании приказа Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 №1122н в соответствии с типовыми отраслевыми нормами (**Приложение № 8**);

- своевременному и бесплатному для работников прохождению обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, психиатрического освидетельствования работников, гигиенической аттестации, выдачи работникам личных медицинских книжек в соответствии со ст. 212, 213 Трудового кодекса Российской Федерации;

- проведению обучения безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим, проведению инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда, недопущению к

работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанное обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда;

- организации санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников в соответствии с требованиями охраны труда.

- ежегодно заключение Соглашения по охране труда на календарный год (**Приложение № 9**)

7.1.3. Осуществлять обучение и аттестацию руководителя МДОУ «Детский сад №22 комбинированного вида», специалиста по охране труда, лиц, ответственных за охрану труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, членов комитетов (комиссий) по охране труда по вопросам охраны труда, создавать необходимые условия для выполнения ими общественно значимой работы, осуществлять контроль ее своевременного проведения.

7.1.4. Информировать о несчастных случаях, произошедших с работниками при проведении образовательной и иной деятельности, причинах несчастных случаев, обеспечивать участие представителей в расследовании групповых несчастных случаев, случаев с тяжелым и смертельным исходом с работниками. Принимать меры к недопущению сокрытия произошедших несчастных случаев и их предотвращению.

7.1.5. Выполнять представления и требования технических инспекторов труда и внештатных технических инспекторов труда, представлений уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профсоюзной организации, выданных работодателю, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда и здоровья.

7.1.6. Рассматривать вопросы охраны труда на совещаниях, семинарах, заседаниях коллегиальных органов.

7.1.7. Обобщать и распространять передовой опыт по улучшению условий и охраны труда.

7.2. Предусмотреть ежегодное выделение денежных средств в соответствии с требованиями законодательства на выполнение муниципальных услуг (работ), на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований работников в размере не менее 2 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процентов от суммы эксплуатационных расходов.

7.3. Направлять на специальное обучение по охране труда назначенного на должность руководителя в течение первого месяца, далее - по мере необходимости, но не реже одного раза в три года в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития РФ и Министерства образования № 1/29 от 13.01.2003 г.

7.4. Стороны договорились, что:

7.4.1. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, признанными таковыми по результатам спецоценки, устанавливается в повышенном размере по сравнению с

тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Доплаты за неблагоприятные условия труда начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах или в таких условиях труда.

Работодатель по согласованию с выборным профсоюзным органом в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов устанавливает конкретные размеры доплат.

7.4.2. До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет:

выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. № 579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 7 октября 1992 г. № 611;

гарантии и компенсации:

- продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю и ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней, в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-229;

- повышенная оплата труда не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ.

7.4.3. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, компенсации работникам не устанавливаются (ст.219 ТК РФ).

7.4.4. Работодатель составляет План мероприятий по улучшению условий и охраны труда и принимает меры для:

- оборудования санитарно-бытовых помещений для работников и обучающихся (воспитанников) в соответствии с требованиями охраны труда и производственной санитарии;

- организации и проведения физкультурных и спортивных

мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне», производственной гимнастики, лечебной физической культуры с работниками, которым по рекомендации лечащего врача и на основании результатов медицинских осмотров показаны данные занятия.

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

7.6. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить, работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

7.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию профкома (ст. 212 ТК Российской Федерации).

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

7.9. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве.

7.10. Осуществлять совместно с профсоюзным комитетом контроль за состоянием условий, и охраны труда, выполнения соглашения по охране труда в рамках организации и проведения административно-общественного контроля, смотров-конкурсов по охране труда и пожарной безопасности

7.11. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, гигиенической аттестации работников, а также обязательных психиатрических освидетельствований работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации

7.12. Профсоюзный комитет обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

7.13. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда.

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

7.15. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на приоритетной основе должны входить члены профсоюзного комитета учреждения.

7.16. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов.

7.17. Профсоюзный комитет обязуется.

7.17.1. Осуществлять защиту прав и интересов членов профсоюза на

работу в условиях, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности.

7.17.2. Активизировать работу уполномоченного по охране труда профсоюзного комитета, регулярно проводить проверки условий и охраны труда.

7.18. Систематически рассматривать на профсоюзных собраниях, заседаниях профкома вопросы о состоянии охраны труда в учреждении, готовить предложения в адрес руководителя по улучшению условий труда работников.

7.19. Осуществлять контроль за выполнением соглашения по охране труда, мероприятий, предусмотренных Коллективным договором, способствовать их реализации.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ, МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ

8.1. Стороны считают необходимым сохранить выплату социальных льгот для работников МДОУ «Детский сад №22 комбинированного вида», на основании Решения Железногорской городской Думы от 20.02.2020г. № 250-6-РД.

8.1.1. Работникам МДОУ «Детский сад №22 комбинированного вида», признанным в установленном порядке нуждающимися в получении жилья или улучшении жилищных условий, за счёт средств муниципального бюджета с учетом субсидий, выделяемых из областного бюджета, возмещать затраты на уплату процентов по кредитам, полученным в российских кредитных организациях на приобретение или строительство жилья;

8.1.2. Право на возмещение затрат на уплату процентов по кредиту (займу), полученному на приобретение или строительство жилья, сохраняется в случае увольнения работника из МДОУ «Детский сад №22 комбинированного вида» по независящим от него обстоятельствам (ликвидация организации, сокращение численности или штата), а также в случаях ухода на страховую пенсию по старости, признания работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном ФЗ и иными нормативными правовыми актами РФ, перевода работника в органы управления образования города Железногорска.

8.2. Снизить на 30% ежемесячную плату за содержание детей в муниципальных образовательных организациях, реализующих программу дошкольного образования родителям, работающим в дошкольных образовательных организациях (основание: Решение Железногорской городской Думы от 20.02.2014 №206-5-РД (ред. от 24.04.2014) "О плате, взимаемой с родителей (законных представителей).

8.3. Ежемесячно выплачивать молодым специалистам материальную помощь в размере 900 рублей, проживающим в

общежитии, в жилых помещениях по договорам социального найма, по договорам найма жилых помещений (основание: Решение Железногорской городской Думы от 04.12.2008 №125-4-РД (ред. от 20.06.2017 №542-5-РД) «Об утверждении Положения о дополнительных гарантиях социальной поддержки молодых специалистов муниципальных учреждений города Железногорска Курской области».

8.4. Работники МДОУ «Детский сад №22 комбинированного вида» признанные в установленном порядке беженцами согласно Федеральному закону от 19.02.1993 №4528-1 «О беженцах», имеют право на социальные льготы, гарантии и меры социальной поддержки наравне с гражданами Российской Федерации в соответствии с законодательством Российской Федерации и Курской области.

8.5. Руководителю установить надбавки к должностному окладу (тарифной ставке) в течение года победителям **региональных конкурсов** профессионального мастерства в соответствии с положениями о данных конкурсах в следующих размерах:

- 50% - участнику, занявшему I место;
- 40%- участнику, занявшему II место;
- 30% -участнику, занявшему III место.

8.6. Работникам МДОУ «Детский сад №22 комбинированного вида», получающим профессиональное образование, а также второе высшее или среднее профессиональное образование по направлению на обучение работодателем, предоставляются гарантии и компенсации, соответственно предусмотренные законодательством РФ для работников, получающих образование впервые, в соответствии с ученическим договором с работодателем, который утверждается учредителем.

8.7. Стороны договорились:

- организовывают на льготных условиях оздоровление членов профсоюза МДОУ «Детский сад №22 комбинированного вида» и членов их семей в соответствии с Программой Курской областной организации Профсоюза «Оздоровление», работу по пропаганде здорового образа жизни, профилактике синдрома профессионального выгорания, оказание поддержки проведения массовых физкультурно-оздоровительных, спортивных и туристских мероприятий и участие в ежегодной городской спартакиаде, финансирование группы «Здоровья» в бассейне «СШ «Альбатрос» для членов профсоюза;

- предоставлять по квоте бесплатные путевки на профсоюзные смены «Мы – будущее профсоюзов» детям работников-членов Профсоюза;

- поощрять за эффективную работу и поддержку председателя первичной профсоюзной организации, членов выборных органов первичной профсоюзной организации и представлять их к профсоюзным и отраслевым наградам;

9. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ПРАВА И СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ МОЛОДЫХ

ПЕДАГОГОВ И ИХ НАСТАВНИКОВ

9.1. В целях развития потенциала системы образования города, эффективного участия молодежи в ее работе, обеспечения занятости, вовлечения в активную профессиональную деятельность и общественную жизнь, комплексного решения социальных вопросов молодых педагогов стороны продолжат:

9.1.1. Совместную работу:

- по повышению престижа и статуса педагогического работника в обществе;
- закреплению молодых педагогов в МДОУ «Детский сад №22 комбинированного вида»;
- содействию повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту;
- развитию творческой и социальной активности молодежи;
- обеспечению их правовой и социальной защищенности.

9.1.2. Поддерживать молодых талантливых педагогических работников через участие в профессиональном конкурсе «Педагогический дебют», дискуссионной площадки по проблемам молодых педагогов в рамках ежегодного августовского совещания и других мероприятий.

9.2. Стороны договорились о том, что:

9.2.1. Статус молодого специалиста возникает в течение года с момента получения им диплома об образовании (документа, подтверждающего право на осуществление педагогической деятельности) и действует в течение трёх лет, начиная со дня трудоустройства.

9.2.2. К молодым специалистам относятся выпускники профессиональных образовательных организаций и (или) образовательных организаций высшего образования (далее – учебные заведения) в возрасте до тридцати пяти лет (часть 6 статья 2 Федеральный закон от 30 декабря 2020 г. № 489-ФЗ "О молодежной политике в Российской Федерации"), соответствующие следующим требованиям:

- впервые получившие профессиональное или высшее образование, в том числе непедagogическое, но в этом случае при условии работы по педагогической специальности и соответствия профиля профессиональной деятельности специальности (квалификации), указанной в дипломе;

- приступившие к трудовой деятельности в государственной или муниципальной образовательной организации города в течение 1 года со дня получения диплома о профессиональном или высшем образовании и взявшие на себя обязательство отработать не менее 3-х лет в системе образования города;

- работавшие в период обучения в образовательной организации и продолжившие там работать по специальности после получения диплома (документа) о профессиональном или высшем образовании, дающем право на педагогическую деятельность.

9.2.3. Статус молодого специалиста сохраняется при переходе работника в другую образовательную организацию или продлевается (или

продляется) на срок до трёх лет в следующих случаях:

- призыва на срочную военную службу или направления на заменяющую её альтернативную гражданскую службу;
- направления на стажировку или обучение с отрывом от производства по основному месту работы;
- направления (поступления) в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации;
- предоставления отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет.

9.3. Стороны считают необходимым:

9.3.1. Осуществлять меры социальной поддержки в соответствии со ст. 10 ЗКО «Об образовании в Курской области», решения Железногорской городской Думы от 20.06.2017г. № 542-5-РД выпускникам, окончившим образовательные организации высшего образования и (или) профессиональные образовательные организации и работающим в муниципальных образовательных организациях города:

- устанавливать в течение первых трех лет работы, повышающий коэффициент в размере 1,1 к окладу (ставке), применение которого образует новый должностной оклад, выпускникам, окончившим с отличием образовательные организации высшего образования и (или) профессиональные образовательные организации;

- работодатель со дня поступления на работу выпускников высших или средних специальных учебных заведений ежемесячно начисляет доплату молодым специалистам в следующих размерах:

- 1 год работы - 30% от должностного оклада;
- 2 год работы - 35% от должностного оклада;
- 3 год работы - 40% от должностного оклада.

- работодатель ежемесячно начисляет доплату молодым специалистам, окончившим высшее учебное заведение по договору о целевом обучении, в размере 40 % от должностного оклада в первые три года работы.

9.3.2. В целях привлечения и закрепления молодых педагогов в МДОУ «Детский сад №22 комбинированного вида» предусмотреть в системе оплаты труда в течение 3-х лет работы с момента поступления на работу помимо мер, связанных с их стимулированием в зависимости от результатов работы, введение повышающих коэффициентов к ставке заработной платы (окладу), активно участвующим в деятельности образовательных организаций, не допуская снижения установленного уровня материального обеспечения по истечении трехлетнего периода.

9.3.3. Поощрять внедрение в МДОУ «Детский сад №22 комбинированного вида» различных форм поддержки и поощрения представителей молодежи, добивающихся высоких результатов в труде и успешно проявляющих себя в научной, творческой, воспитательной и общественной деятельности организаций сферы образования.

9.4. Стороны договорились, что работодатель в отношении молодых специалистов:

9.4.1. При приёме на работу предоставляет должность в соответствии с полученной специальностью и квалификацией, не устанавливает испытательный срок, определяет норму часов педагогической работы не менее ставки заработной платы.

9.4.2. Не проводит аттестацию на соответствие занимаемой должности.

9.4.3. Направляет молодого специалиста на стажировку, семинары, курсы повышения квалификации с целью углубления знаний, методики, стимулирования профессионально-личностного развития и социальной активности.

9.4.4. Информировывает молодого специалиста, прибывшего на работу в МДОУ «Детский сад №22 комбинированного вида», о возможности получения всех льгот и гарантий в соответствии с федеральным, региональным законодательством, муниципальными нормативными правовыми актами.

9.4.5. Создает условия для активного участия молодых специалистов в деятельности МДОУ «Детский сад №22 комбинированного вида», поддерживает патриотическое, физическое воспитание молодежи, ведение ими здорового образа жизни.

9.4.6. Привлекать их участие в работе Молодежных советов и других педагогических общественных объединений.

9.5. Обеспечивает представительство и защиту трудовых прав и интересов молодежи - членов Профсоюза МДОУ «Детский сад №22 комбинированного вида».

9.6. С целью создания возможностей для транслирования инновационного педагогического опыта, содействия социально-профессиональной адаптации и развития индивидуальной траектории профессионального роста молодых педагогов стороны принимают меры для формирования эффективной системы наставничества в городе, для чего считают необходимым:

9.6.1. Разработать Положение о наставничестве, рекомендовать руководителю МДОУ «Детский сад №22 комбинированного вида» приказом закреплять наставников за молодыми специалистами и предусматривать для наставников меры материального и морального стимулирования.

9.7. Стороны будут добиваться расширения мер социальной поддержки, льгот и гарантий для молодых специалистов, работающих в МДОУ «Детский сад №22 комбинированного вида» и внесения соответствующих дополнений в муниципальные нормативные правовые акты.

• ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

10.1. Работодатель как социальный партнер признает права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации МДОУ

«Детский сад №22 комбинированного вида», членов профсоюза, определенные Трудовым Кодексом Российской Федерации, федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Профессионального союза работников народного образования и науки РФ, Коллективным договором.

10.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатель осуществляющий управление в МДОУ «Детский сад №22 комбинированного вида», в соответствии с законодательством обязан:

10.2.1. Соблюдать права и гарантии Профсоюза, способствовать его деятельности, содействовать функционированию первичной профсоюзной организации как законного представителя интересов работников МДОУ «Детский сад №22 комбинированного вида».

10.2.2. Предоставлять профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, уборкой и охраной, оборудованием и оргтехникой, необходимыми для работы самого профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также бесплатно предоставлять средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет, содействовать в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников МДОУ «Детский сад №22 комбинированного вида» о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

10.2.3. Представлять профсоюзному комитету по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда и заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания.

10.2.4. Своевременно рассматривать заявления, обращения, требования и предложения профсоюзного комитета и давать мотивированный ответ.

10.2.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, а также других работников - не членов профсоюза, на которых распространяется действие Коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление с расчётного счёта МДОУ «Детский сад №22 комбинированного вида», на расчётный счёт Железнодорожной территориальной организации Профсоюза средств в размере одного процента. Перечисление средств производится в полном объёме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

10.3. Председатель первичной профсоюзной организации, члены профсоюзного комитета, члены комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, не освобожденные от основной работы, на время участия в работе конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, краткосрочной профсоюзной учёбе, ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора,

контроля за выполнением освобождаются от работы с сохранением средней заработной платы.

10.4. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации, членов профсоюзного комитета признаётся значимой для деятельности МДОУ «Детский сад №22 комбинированного вида» и принимается во внимание при поощрении работников. Работодатель за счет средств МДОУ «Детский сад №22 комбинированного вида» в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений устанавливает работникам, являющимся полномочными представителями работников в социальном партнерстве, - председателю первичной профсоюзной организации, другим членам профсоюзного комитета, уполномоченным по охране труда, не освобожденным от основной работы, другим работникам, стимулирующие выплаты в соответствии с Положением по оплате труда за:

- участие в работе по развитию системы общественного управления МДОУ «Детский сад №22 комбинированного вида» (внесение инициативных предложений по повышению эффективности работы, отсутствие жалоб со стороны работников, конструктивное разрешение проблем с коллегами и др.);

- эффективное разрешение конфликтов в целях сохранения и развития кадрового обеспечения МДОУ «Детский сад №22 комбинированного вида»;

- создание и поддержку социально-привлекательного имиджа МДОУ «Детский сад №22 комбинированного вида» (участие в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в создании благоприятного психологического климата в коллективе, отсутствие нарушений трудового законодательства работниками и др.)

Порядок и размер выплат (от должностного оклада):

- при численности трудового коллектива до 20 человек – 0,15
- при численности трудового коллектива от 20 до 60 человек – 0,20
- при численности трудового коллектива от 60 до 100 человек – 0,25
- при численности трудового коллектива свыше 100 человек – 0,30.

10.5. Председатель профсоюзного комитета может входить в состав коллегиальных органов управления МДОУ «Детский сад №22 комбинированного вида», аттестационной комиссии, комиссии по социальному страхованию.

10.6. Стороны согласились, что председатель первичной профсоюзной организации, члены профсоюзного комитета, внештатные инспекторы труда, работники, входящие в состав выборных профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (ст.192, 81 ТК РФ), без предварительного согласия выборного

профсоюзного органа; председатель первичной профсоюзной организации, его заместитель по тем же основаниям без учёта мотивированного мнения вышестоящего профсоюзного органа (ст.82 ТК РФ). Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

10.7. Дискриминация, ущемление прав в сфере труда представителя первичной профсоюзной организации, выявивший нарушения трудового законодательства, условий труда в связи с исполнением возложенных на него общественных обязанностей, не допускается (ст.3 ТК РФ).

10.8. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, кроме случаев ликвидации организации, а равно изменение условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объёма учебной нагрузки или объёма любой работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат) председателя (его заместителя) первичной профсоюзной организации, не освобождённых от основной работы, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ).

10.9. Не допускается в течение 2-х лет после окончания выборных полномочий увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законодательством предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ с учётом Коллективного договора.

10.10. В соответствии со ст.8 Трудового Кодекса РФ и с учётом согласования выборного профсоюзного органа, принимаются определенные решения и локальные нормативные акты (**Приложение № 4**). Учёт мотивированного мнения представительного органа работника устанавливается (**Приложением №3**).

10.11. Члены профсоюзного комитета включаются в состав комиссии МДОУ «Детский сад №22 комбинированного вида» по тарификации, аттестации педагогических работников, при проведении специальной оценки рабочих мест, охране труда.

10.12. Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 81,374 ТК Российской Федерации);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК Российской Федерации);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК Российской Федерации);

- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК Российской Федерации);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК Российской Федерации);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК Российской Федерации);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК Российской Федерации);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК Российской Федерации);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК Российской Федерации);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК Российской Федерации)
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК Российской Федерации);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК Российской Федерации);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК Российской Федерации);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК Российской Федерации) и другие вопросы.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

11. Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на профсоюзном собрании два раза в год.

11.4. Рассматривают в трехдневный срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия, и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. 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.

11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.7. Настоящий Коллективный договор вступает в силу и действует до заключения нового Коллективного договора, но не более трех лет.

Утверждаю
Заведующая МДОУ
Е.П. Щепанова
Приказ № 1-190 от
21.12.2020г



Приложен.

Согласовано
Протокол № 16 от 18.12.2020г
Председатель первичной
профсоюзной организации
Е.А. Шурукина

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМИССИИ ПО РЕГУЛИРОВАНИЮ
СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ
МДОУ «Детский сад №22 комбинированного вида»**

1. Общие положения

- 1.1. Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в МДОУ «Детский сад №22 комбинированного вида» (далее по тексту - Комиссия) руководствуется в своей деятельности Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, законами Курской области, нормативными правовыми актами Российской Федерации и Курской области.
- 1.2. Комиссия является постоянно действующим органом, обеспечивающим социальное партнерство в МДОУ «Детский сад №22 комбинированного вида»
- 1.3. Комиссия состоит из представителей первичной профсоюзной организации МДОУ «Детский сад №22 комбинированного вида», профсоюзного комитета и представителей работодателя, которые образуют соответствующие стороны Комиссии (далее - стороны).

2. Принципы и порядок формирования Комиссии

- 2.1. Состав Комиссии формируется на основе соблюдения принципов паритета, добровольности, независимости и равноправия сторон, полномочности их представителей.
- 2.2. Каждая сторона представляет равное количество представителей, легитимность представительства подтверждается соответствующим решением профсоюзного комитета.
- 2.3. Утверждение и замена представителей профсоюза и работодателя в Комиссии производятся в соответствии с их решениями.

3. Основные задачи Комиссии

- 3.1. Основными задачами Комиссии являются:
- 3.1.1. Ведение коллективных переговоров, подготовка проектов соглашений коллективного договора, осуществление контроля за их выполнением.
- 3.1.2. Содействие договорному регулированию социально-трудовых отношений в МДОУ «Детский сад №22 комбинированного вида»
- 3.1.3. Подготовка предложений и проведение консультаций по вопросам, связанным с разработкой нормативных правовых актов в сфере социально-трудовых отношений.
- 3.1.4. Согласование позиций сторон по основным направлениям социальной политики.
- 3.1.5. Осуществление контроля за выполнением Коллективного договора, рассмотрение инициативы сторон вопросов, возникших в ходе его выполнения.

4. Основные права Комиссии

- 4.1. Определять порядок подготовки проекта и заключения Коллективного договора;
- 4.2. Согласовывать интересы сторон при разработке проекта Коллективного договора,

реализации и выполнении решений комиссии;

4.3. Вносить предложения в органы государственного надзора и контроля о привлечении к ответственности лиц, уклоняющихся от переговоров, не выполняющих обязательств Коллективного договора;

4.4. Разрешать разногласия и спорные вопросы по толкованию и выполнению положений Коллективного договора.

4.5. Права и обязанности членов комиссии определяются регламентом работы. Члены комиссии имеют право знакомиться с соответствующими нормативно- правовыми документами, вносить предложения при обсуждении вопросов, рассматриваемых на заседании комиссии, запрашивать информацию в ходе подготовки, ведения переговорных процессов, разработки Коллективного договора, осуществления контроля за их реализацией.

4.6. На членов комиссии, предоставляющих работников, распространяются гарантии и компенсации ст.39 Трудового Кодекса Российской Федерации.

5. Порядок работы комиссии

5.1. Регламент работы комиссии утверждается её решением. Из числа членов комиссии создаются рабочие группы.

5.2. Заседание комиссии проводится не реже одного раза в полгода и правомочно при наличии не менее 2/3 членов комиссии от каждой стороны.

5.3. Решение комиссии считается принятым, если за него проголосовало большинство голосов комиссии. Члены комиссии, не согласны с принятым решением, в праве требовать занесения их особого мнения в протокол заседания комиссии.

5.4. В целях координации деятельности комиссии и организационно-технической деятельности из числа членов комиссии избирается ответственный секретарь. Ответственный секретарь комиссии работает под руководством председателя.



Утверждаю
 Заведующая МДОУ
 детского сада №22
 Е.П. Щепачова
 Приказ № 1-190 от
 21.12.2020г

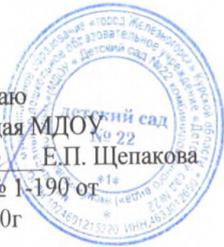
Приложение №2

Согласовано
 Протокол № 16 от 18.12.2020г.
 Председатель первичной профсоюзной
 организации
 Е.А. Шурукина

ГРАФИК
сменности в
МДОУ «Детский сад №22 комбинированного вида»

№ п.п.	Наименование	Время работы	Примечание
1	Детский сад работает	6.30-20.00	
2	Заведующая МДОУ	8.00 - 17.00	
3	Заместитель заведующей по АХР	8.00 -17.00	
4	Заместитель заведующей по ВОД	8.00-17.00	
5	Старший воспитатель	8.00-15.12	
6	Воспитатель	7.00-14.12 11.48-19.00	
7	Воспитатель специализированной группы	8.00-13.00 13.00-18.00	
8	Воспитатель дежурной группы	6.30-13.42 12.48-20.00	
9	Инструктор по физической культуре	8.00-17.00	
10	Инструктор по физкультуре (плавание)	8.00-14.00	
11	Педагог-психолог	8.00-15.12	
12	Музыкальный руководитель	8.00-15.00, 15.30-16.30	
13	Учитель-логопед	8.00-14.00	
14	Медицинская сестра	7.00-15.18 10.42-19.00	
15	Работники пищеблока	6.00-14.00 11.00-19.00	
16	Шеф-повар	7.00-15.00	
17	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	8.00-17.00	
18	Кладовщик	8.00-17.00	
19	Кастелянша	8.00-17.00	
20	Уборщик служебных помещений	8.00-17.00	
21	Дворник	6.00-14.00	
22	Специалист по ОТ	8.00-17.00	
23	Делопроизводитель	8.00-17.00	
24	Медсестра массажистка	8.00-16.18	
25	Тьютор	8.00-15.12	

Утверждаю
Заведующая МДОУ
Е.П. Щепачова
Приказ № 1-190 от
21.12.2020г



Приложение №3

Согласовано
Протокол № 16 от 18.12.2020г.
Председатель первичной
профсоюзной организации
Е.А. Шурукина

**УЧЕТ МОТИВИРОВАННОГО МНЕНИЯ
ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ**

Работодатели принимают локальные нормативные акты с учетом мотивированного мнения профсоюзного органа в следующих случаях:

1. При установлении конкретных размеров оплаты труда за сверхурочную работу (ст.152 ТК Российской Федерации).
2. При привлечении работников к сверхурочной работе в случаях, не предусмотренных частями 1-3 ст.99 ТК Российской Федерации.
3. При составлении графиков работы, расписаний учебных занятий в соответствии со ст.103 ТК Российской Федерации.
4. При принятии работодателем локального нормативного акта о разделении рабочего дня на части (ст.105 ТК Российской Федерации).
5. При привлечении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, не отнесенных к частям 1-3 ст.113 ТК Российской Федерации.
6. При составлении графиков отпусков (ст.123 ТК Российской Федерации).
7. При установлении системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышения оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях в соответствии со ст.135 ТК Российской Федерации.
8. При установлении системы оплаты труда (ст.144 ТК Российской Федерации): при исчислении средней заработной платы при оплате отпускных и компенсации за неиспользованный отпуск помимо установленных 12-ти календарных месяцев могут браться иные периоды (ст.139 ТК Российской Федерации).
9. При утверждении формы расчётного листка (ст.136 ТК Российской Федерации).
10. При установлении порядка и условий предоставления дополнительных отпусков (ст.116 ТК Российской Федерации).
11. При определении Перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст.101 ТК Российской Федерации).
12. При предоставлении работникам с ненормированным рабочим днём ежегодного дополнительного отпуска и определении его продолжительности (ст.119 ТК Российской Федерации).
13. При установлении различных систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок (ст.144 ТК Российской Федерации).
14. При установлении конкретных размеров повышения заработной платы работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст.147 ТК Российской Федерации).
15. При установлении конкретных размеров повышенной оплаты за работу в ночное время (ст.154 ТК Российской Федерации).
16. При определении систем нормирования труда (ст.159 ТК Российской Федерации).
17. При принятии локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст.162 ТК Российской Федерации).
18. При утверждении Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК Российской Федерации).

Российской Федерации).

- При разработке и утверждении инструкции по охране труда (ст.212 ТК Российской Федерации).
- При увольнении работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части первой ст.81 Трудового Кодекса Российской (ст.82 ТК Российской Федерации).
- При утверждении тарификации
- Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, по просьбе работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников (ст.194 ТК Российской Федерации).
- Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах рассмотрения представительному органу работников (ст.195 ТК Российской Федерации).

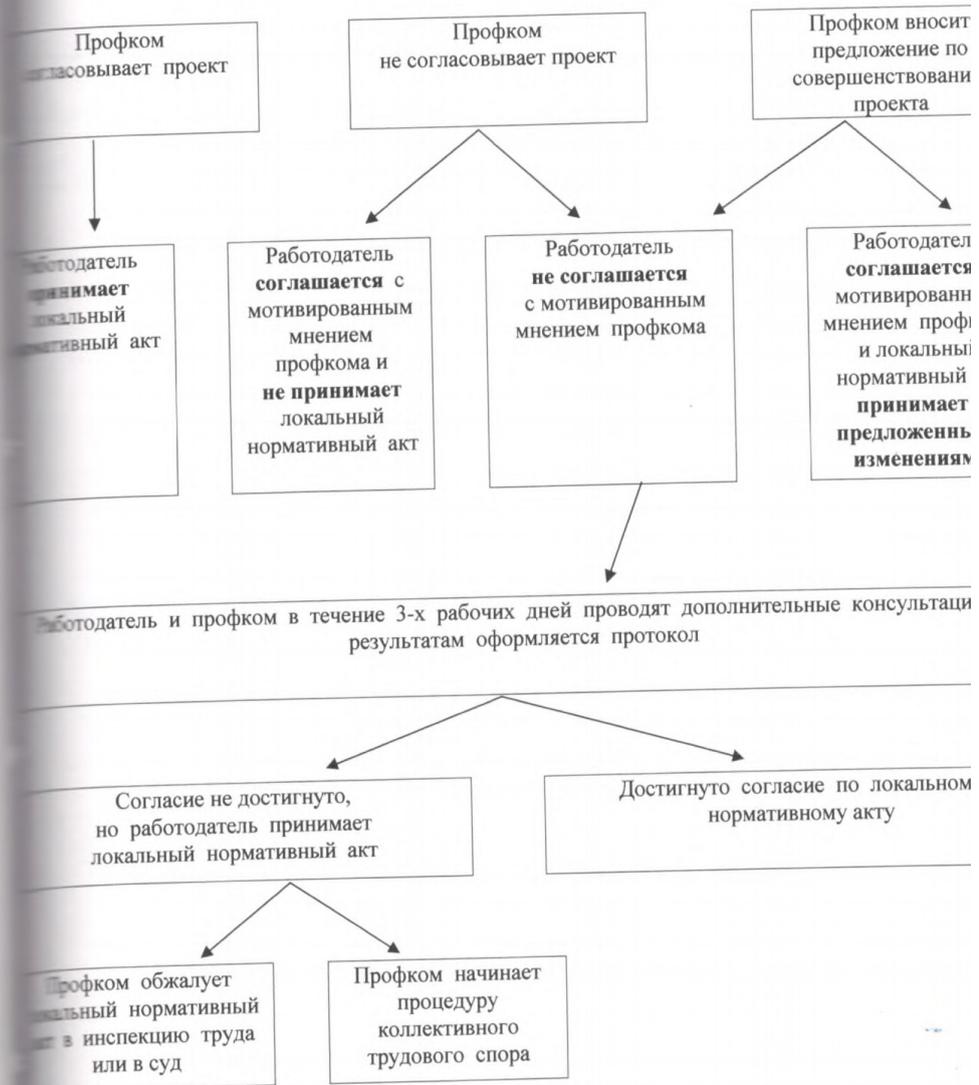


Утверждаю
Заведующая МДОУ
Е.П. Щепанкова
Приказ № 1-190 от
21.12.2020г

Приложение

Согласов
Протокол № 16 от 18.12.20
Председатель первич
профсоюзной организа
Е.А. Шурук

Порядок согласования представительного органа по проекту локального нормативного акта



Порядок согласования с выборным профсоюзным органом

При принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст. 372 ТК Российской Федерации)	При расторжении трудового договора по инициативе работодателя (ст.373 ТК Российской Федерации)
--	--

Работодатель направляет в профсоюзный орган:

Проект нормативного акта, содержащего нормы трудового права и основание по нему	Проект приказа и копии документов являющихся основанием для принятия решения
---	--

Срок рассмотрения профсоюзным органом:

5 рабочих дней	7 рабочих дней
----------------	----------------

Согласие профкома при расторжении трудового договора по инициативе работодателя

Профком выражает согласие с решением работодателя	Профком выражает несогласие с решением работодателя
---	---

Работодатель принимает решение о расторжении трудового договора	Работодатель и профком в течение 3-х рабочих дней проводят дополнительные консультации, по результатам оформляется протокол
---	---

Работодателем и профкомом достигнуто согласие	Работодателем и профкомом общее согласие не достигнуто
--	---

Работодатель принимает окончательное решение по истечении десяти рабочих дней со дня направления в профком проекта приказа
--

Работодатель принимает окончательное решение по истечении десяти дней со дня направления в профком проекта приказа
--

Решение работодателя может быть обжаловано в инспекцию труда(на рассмотрение -10 дней) и в суд

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения Согласия выборного профсоюзного органа.

Приложение

Утверждаю
Заведующая МДОУ
Е.П. Щепачова
Приказ № 1-190 от
21.12.2020г

Согласовано
Протокол № 16 от 18.12.2020г.
Председатель первичной
профсоюзной организации
Е.А. Шурукина

Перечень должностей, по которым рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по одной из следующих должностей:

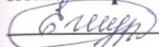
Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе
Учитель, преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от образовательной организации, в которой выполняет работу); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной профилю работы по основной должности);
Старший (воспитатель, методист, инструктор-методист, педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель)	Аналогичная должность без названия «старший»
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении преподавательской работы по физической культуре также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора безопасности жизнедеятельности)
Учитель (преподаватель, старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, руководитель, инструктор, педагог дополнительного образования) по физической культуре (физическому воспитанию), в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР (по согласованию с учредителем) и других организаций дополнительного образования	Учитель физкультуры (физвоспитания), преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре (физическому воспитанию), педагог дополнительного образования (при совпадении профиля детского объединения (секции), направления дополнительной профилю работы по основной должности)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении преподавательской работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания инструктор по физической культуре)
Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель

Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилем работы основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «технология»); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы профилем работы мастера производственного обучения)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля творческого объединения (кружка), направления дополнительной работы профилем работы по основной должности).
Педагог-психолог	Педагог дополнительного образования (при совпадении профиля творческого объединения (кружка), направления дополнительной работы профилем работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования; музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер, музыкальный руководитель	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств), педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля детского объединения (секции), направления дополнительной работы профилем работы по основной должности)
Преподаватель профессиональной образовательной организации	Учитель того же предмета (дисциплины) в общеобразовательной организации либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу
Учитель в общеобразовательной организации	Преподаватель того же предмета в профессиональной образовательной организации
Учитель, преподаватель	Методист (включая старшего), специалист методических служб муниципального уровня

В вышеперечисленных случаях решение об установлении оплаты труда по второй педагогической должности принимает руководитель образовательной организации. Другие случаи учёта квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности), рассматриваются аттестационной комиссией на основании письменного заявления работника. Решение об установлении оплаты труда по второй педагогической должности в этом случае принимается с учетом рекомендаций аттестационной комиссии.

Приложение № 6

СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичной профсоюзной
организации МДОУ «Детский сад № 22
комбинированного вида»

 Е.А. Шурукина

02.11.2020г. Протокол № 15



ПРИНЯТО
Общим собранием работников
МДОУ «Детский сад № 22
комбинированного вида»
02.11.2020г. Протокол № 5

**Правила внутреннего трудового распорядка
муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №22 комбинированного вида»
(МДОУ "Детский сад № 22 комбинированного вида ")**

Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка являются локальным нормативным актом и регламентируют в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Закон об образовании) и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права и обязанности работника и работодателя, режим рабочего времени и времени отдыха, порядок поощрения работников, ответственность работодателя и ответственность работника, включая меры дисциплинарного взыскания, применяемые к работникам, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 22 комбинированного вида» (далее – работодатель).

1. Порядок приема работников

1.1. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, который заключается в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

1.2. До подписания трудового договора работодатель знакомит работника под подпись с настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, Коллективным договором.

1.3. При заключении трудового договора претендент на работу обязан предъявить работодателю (если иное не установлено Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами):

1.3.1. Паспорт (иной документ, удостоверяющий личность).

1.3.2. Трудовую книжку, за исключением следующих случаев:

1.3.2.1. Если трудовой договор заключается впервые. В этом случае трудовую книжку оформляет работодатель.

1.3.2.2. Если работник поступает на работу по совместительству.

1.3.2.2. Если работник поступает на работу по совместительству.

1.3.3. Страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования (в случае, если Трудовой договор заключается впервые, страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования оформляется работодателем).

1.3.4. Документы воинского учета, если на работу поступает военнообязанный или лицо, подлежащее призыву на военную службу.

1.3.5. Документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний, если работник поступает на работу, которая требует соответствующих специальных знаний или специальной подготовки.

1.3.6. Справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в установленном порядке и по установленной форме.

1.3.7. Дополнительные документы с учетом специфики работы, если это предусмотрено Трудовым [кодексом](#) РФ, [Законом](#) об образовании, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ.

1.4. Претендент на работу проходит за счет средств работодателя обязательный предварительный (при поступлении на работу) медицинский осмотр.

1.5. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника, которое устанавливается для того, чтобы проверить, соответствует работник поручаемой работе или нет.

1.5.1. Если в трудовом договоре отсутствует условие об испытании, то работник считается принятым на работу без испытания.

При фактическом допуске работника к работе без оформления письменного трудового договора условие об испытании может быть включено в текст трудового договора, только если до начала работы такое условие работник и работодатель оформили в виде отдельного соглашения.

1.5.2. Во время испытания на работника распространяются все нормы трудового законодательства, коллективного договора, соглашений и локальных нормативных актов.

1.5.3. Срок испытания для работника не может превышать трех месяцев, а для руководителя ДОУ и его заместителей, главного бухгалтера и его заместителей – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

1.5.3.1. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

1.5.4. Условие трудового договора об испытании не применяется, если работнику в соответствии с Трудовым [кодексом](#) РФ, иными федеральными законами нельзя устанавливать испытание при приеме.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- (в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ)
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.

1.6. Работодатель заключает трудовые договоры с работником на неопределенный срок, а в случаях, предусмотренных Трудовым [кодексом](#) РФ, иными федеральными законами, - срочный трудовой договор. Срочный трудовой договор заключается на срок не более пяти лет.

1.6.1. Если заключается срочный трудовой договор, то в него обязательно включается условие о сроке его действия и обстоятельствах (причинах), послуживших основанием для его заключения в соответствии с Трудовым [кодексом](#) РФ или иным федеральным законом.

Если в трудовом договоре условие о сроке его действия отсутствует, то трудовой договор заключен на неопределенный срок.

1.7. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывают стороны. Один экземпляр - для работника, другой - для работодателя. На экземпляре трудового договора работодателя работник ставит свою подпись о получении экземпляра трудового договора.

1.7.1. Трудовой договор, не оформленный письменно, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. В этом случае работодатель должен оформить письменный трудовой договор в течение трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

1.7.2. Если физическое лицо было фактически допущено к работе работником, не уполномоченным на это работодателем, и работодатель (его уполномоченный на это представитель) отказывается заключить трудовой договор с этим физическим лицом, работодатель оплачивает ему фактически отработанное им время (выполненную работу).

Работник, осуществивший фактическое допущение к работе, не будучи

уполномоченным на это работодателем, привлекается к ответственности, в том числе материальной, в порядке, установленном Трудовым [кодексом](#) РФ и иными федеральными законами.

1.8. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено Трудовым [кодексом](#) РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

1.8.1. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления такого договора в силу.

1.8.2. Если работник не приступил к работе в день начала работы, работодатель имеет право аннулировать трудовой договор.

1.9. На основании заключенного трудового договора издается приказ работодателя о приеме работника на работу. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ о приеме на работу объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель выдает ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

1.10. Трудовые книжки ведутся работодателем на каждого работника, проработавшего свыше пяти дней в ДОУ, если эта работа является для работника основной.

1.12. Работодатель в десятидневный срок после заключения трудового договора с работником, который в предшествующие два года занимал должности государственной (муниципальной) службы (перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами РФ), в установленном порядке сообщает по последнему месту службы этого работника о заключении с ним трудового договора.

2. Порядок увольнения работников

2.1. Прекращение трудового договора регулируется [гл. 13](#) Трудового кодекса РФ и производится в порядке и по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ. Для увольнения педагогических работников наряду с основаниями, предусмотренными [гл. 13](#) Трудового кодекса РФ, применяются основания, указанные в [ст. 336](#) Трудового кодекса РФ.

2.2. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя. С ним работник должен быть ознакомлен под роспись. Если работник отказывается от ознакомления или приказ невозможно довести до его

сведения, то на приказе делается соответствующая запись.

2.2.1. Если увольнение работника является дисциплинарным взысканием, то приказ работодателя об увольнении должен быть объявлен этому работнику под подпись в течение трех рабочих дней (не считая времени отсутствия работника на работе). Если работник отказывается ознакомиться с приказом под роспись, составляется соответствующий акт.

2.3. В день прекращения трудового договора работнику выдается трудовая книжка. Если это сделать невозможно из-за отсутствия работника либо его отказа от ее получения, уполномоченный представитель работодателя направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие отправить ее по почте. Работнику, не получившему трудовую книжку после увольнения, она выдается на основании его письменного обращения в течение трех рабочих дней со дня получения работодателем данного обращения.

Запись в трудовую книжку об основании и причине увольнения вносится в точном соответствии с Трудовым [кодексом](#) РФ и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового [кодекса](#) РФ.

2.4. В день увольнения работнику выплачиваются все суммы, причитающиеся от работодателя. Если в этот день работник отсутствовал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее дня, следующего за днем предъявления уволенным работником требования о расчете.

2.5. При увольнении работник не позднее дня прекращения трудового договора возвращает все переданные ему работодателем для осуществления трудовой функции документы, оборудование, инструменты и иные товарно-материальные ценности, а также документы, образовавшиеся при исполнении трудовой функции.

Для этого работник оформляет обходной лист, форма которого утверждается заведующей ДОУ.

3. Основные права работников

3.1. Работник имеет право на:

3.1.1. Заключение, изменение, расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым [кодексом](#) РФ, иными федеральными законами.

3.1.2. Предоставление ему работы, предусмотренной трудовым договором.

3.1.3. Рабочее место, которое соответствует государственным нормативным требованиям охраны труда.

3.1.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

3.1.5. Отдых, который обеспечивается установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, в том числе для педагогических работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков (для педагогических работников - удлиненных оплачиваемых ежегодных отпусков и длительного отпуска сроком до одного года в установленном порядке).

3.1.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав по законодательству о специальной оценке условий труда.

3.1.7. Подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым [кодексом](#) РФ, [Законом](#) об образовании, иными федеральными законами. Педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

3.1.8. Объединение, включая право создавать профсоюзы и вступать в них.

3.1.9. Участие в управлении ДОУ в формах, предусмотренных Трудовым [кодексом](#) РФ, [Законом](#) об образовании, иными федеральными законами и коллективным договором.

3.1.10. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также получение информации о выполнении коллективного договора, соглашений.

3.1.11. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.

3.1.12. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым [кодексом](#) РФ, иными федеральными законами.

3.1.13. Возмещение вреда, причиненного ему из-за исполнения трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым [кодексом](#) РФ, иными федеральными законами.

3.1.14. Иные трудовые права, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, [Законом](#) об образовании, локальными нормативными актами, трудовым договором, коллективным договором и соглашениями.

4. Основные обязанности работника

4.1. Работник обязан:

4.1.1. Добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором.

4.1.2. Соблюдать настоящие правила внутреннего трудового распорядка, иные локальные нормативные акты работодателя.

4.1.3. Соблюдать трудовую дисциплину.

4.1.4. Выполнять установленные нормы труда.

4.1.5. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

4.1.6. Бережно относиться к имуществу работодателя, других работников, а также к имуществу третьих лиц, которое находится у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества.

4.1.7. Незамедлительно сообщать непосредственному или вышестоящему руководителю о возникновении ситуации, которая может представлять угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, работников, а также имуществу третьих лиц, которое находится у работодателя, и работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, о несчастном случае, произошедшем на производстве, об ухудшении состояния своего здоровья.

4.1.8. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знания требований охраны труда.

4.1.9. Проходить в случаях, предусмотренных Трудовым [кодексом](#) РФ, [Законом](#) об образовании и иными федеральными законами, обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, обязательные психиатрические освидетельствования.

4.1.10. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

4.1.11. Поддерживать свое рабочее место в порядке и чистоте.

4.1.12. Соблюдать установленный работодателем порядок хранения документов, материальных и денежных ценностей.

4.1.13. Вести себя вежливо и не допускать:

- грубого поведения;

- любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

- угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.

4.1.14. Соблюдать правила внешнего вида, установленные работодателем.

4.1.15. Соблюдать действующий у работодателя контрольно-пропускной режим.

4.1.16. В случае невыхода на работу в связи с временной нетрудоспособностью или по иной причине известить о причинах невыхода непосредственного руководителя любым доступным способом (по телефону, по электронной почте, иным способом).

4.1.17. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, трудовым договором, коллективным договором и соглашениями.

4.1.18. Работнику запрещено:

- использование в личных целях инструментов, приспособлений, техники, оборудования, документации и иных средств, в том числе сети Интернет, предоставленных работодателем работнику для исполнения трудовых обязанностей;

- использование рабочего времени для решения вопросов личного характера, в том числе для личных телефонных разговоров, компьютерных игр, чтения книг, газет, иной литературы, не связанной с трудовой деятельностью работника;

- курение в помещениях и на территории ДОУ;

- употребление в рабочее время алкогольных напитков, наркотических и токсических веществ.

4.2. Педагогические работники, помимо вышеуказанных обязанностей должны исполнять обязанности, указанные в ч.1 ст.48 Закона об образовании.

5. Основные права работодателя

5.1. Работодатель имеет право:

5.1.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, [Законом](#) об образовании.

5.1.2. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.

5.1.3. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

5.1.4 Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей, бережного отношения к имуществу работодателя, работников, к имуществу третьих лиц, которое находится у работодателя и по которому работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, соблюдения настоящих Правил внутреннего трудового распорядка.

5.1.5. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым [кодексом](#) РФ.

5.1.6. Принимать локальные нормативные акты и требовать от работников их соблюдения, в том числе требовать от работников соблюдения запретов на:

использование в личных целях инструментов, приспособлений, техники, оборудования, документации и иных средств, в том числе сети Интернет, предоставленных работодателем работнику для исполнения трудовых обязанностей;

использование рабочего времени для решения вопросов личного характера, в том числе для личных телефонных разговоров, компьютерных игр, чтения книг, газет, иной литературы, не связанной с трудовой деятельностью работника;

курение в помещениях и на территории ДОУ;

употребление в рабочее время алкогольных напитков, наркотических и токсических веществ.

5.1.7. Требовать от работника поддерживать свое рабочее место в порядке и чистоте, соблюдать контрольно-пропускной режим.

5.1.8. Требовать от работника вежливого поведения и не допускать:

грубого поведения;

любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.

5.1.9. Создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

5.1.10. Создавать производственный совет.

5.1.11. Реализовывать права согласно законодательству о специальной оценке условий труда.

5.1.12. Осуществлять иные права, предусмотренные Трудовым [кодексом](#) РФ, [Законом](#) об образовании, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, коллективным договором, соглашениями и трудовым договором.

6. Основные обязанности работодателя

6.1. Работодатель обязан:

6.1.1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, в том числе локальные нормативные акты, а также условия соглашений и трудовых договоров.

6.1.2. Предоставлять работникам работу, предусмотренную трудовым договором.

6.1.3. Обеспечивать безопасность, а также условия труда, которые соответствуют государственным нормативным требованиям охраны труда.

6.1.4. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

6.1.5. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности, не допускать дискриминации.

6.1.6. Проводить индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Государственные органы, органы местного самоуправления, государственные и муниципальные учреждения производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, другие работодатели - в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

(в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 02.04.2014 N 55-ФЗ)

6.1.7. Вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

6.1.8. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в следующие сроки: за первую половину месяца - 25-го числа каждого месяца, а за вторую половину месяца - 10-го числа каждого месяца, следующего за расчетным.

Если день выплаты совпадает с выходным или нерабочим праздничным днем, заработная плата выплачивается работнику накануне этого выходного (нерабочего праздничного) дня.

6.1.9. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым [кодексом](#) РФ.

6.1.10. Предоставлять представителям работников полную и

достоверную информацию для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением.

6.1.11. Знакомить работников под роспись с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

6.1.12. Своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

6.1.13. Рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, принимать меры по устранению нарушений и извещать о принятых мерах указанных органов и представителей.

6.1.14. Создавать условия для участия работников в управлении ДООУ в формах, предусмотренных Трудовым [кодексом](#) РФ, [Законом](#) об образовании, Коллективным договором.

6.1.15. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

6.1.16. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

6.1.17. Возмещать вред, причиненный работникам из-за исполнения ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым [кодексом](#) РФ и иными нормативными правовыми актами РФ.

6.1.18. Отстранять от работы работников в случаях, предусмотренных Трудовым [кодексом](#) РФ, иными нормативными правовыми актами РФ.

6.1.19. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, [Законом](#) об образовании и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

7. Режим работы

7.1. Работникам ДООУ, кроме педагогических работников, медицинских работников, шеф-повара, повара устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов в неделю с двумя выходными днями (суббота и воскресенье):

7.1.1. Продолжительность ежедневной работы составляет 8 часов. Время начала и окончания работы утверждается приказом работодателя ежегодно на очередной учебный год и является приложением Правил внутреннего трудового распорядка.

7.1.2. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут, который не включается в рабочее время и оплате не подлежит.

7.2. Режим рабочего времени педагогических работников устанавливается в соответствии с Трудовым [кодексом](#) РФ, [Законом](#) об образовании, нормативными правовыми актами об особенностях режима работы и продолжительности рабочего времени педагогических работников, утвержденными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования. При этом учитываются следующие факторы:

- режим работы ДОО с 07.00 до 19.00;
- 12-часовой режим пребывания воспитанников;
- 5-дневная рабочая неделя.

7.2.1. Педагогическим работникам устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью не более 36 часов в неделю с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).

7.2.2. Конкретная [продолжительность рабочего времени](#) или норма часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников определяется уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти.

Она зависит от должности и (или) специальности педагогических работников и особенностей их труда.

7.2.3. Воспитателям устанавливается норма часов педагогической работы за ставку заработной платы - 36 часов в неделю, сменный режим работы.

7.2.4. Воспитатели выполняют свои обязанности в соответствии с графиком сменности, утвержденным заведующей ДОО с учетом мнения представительного органа работников. График объявляется работнику под роспись не позднее чем за один месяц до введения в действие.

7.2.5. Продолжительность рабочей смены воспитателя при пятидневной рабочей неделе составляет 7 час. 12 мин. в день. Время начала и окончания работы воспитателя в первую смену - с 7.00 до 14.12 (7 час. 12 мин.), во вторую смену - с 11.48 до 19.00 (7 час. 12 мин.).

Перерыв для приема пищи воспитателям не устанавливается, так как они

выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня.

7.2.6. Иным педагогическим работникам норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы установлена следующим образом:

36 часов – старшему воспитателю, педагогам-психологам;

30 часов в неделю - инструктор по физической культуре (плаванию);

24 часа в неделю - музыкальным руководителям;

20 часов – учителям-логопедам.

7.3. Медицинским работникам, шеф-повару, поварам устанавливается 5-дневная рабочая неделя продолжительностью 36 часов (согласно проведенной специальной оценке условий труда) в неделю с двумя выходными днями (суббота, воскресенье), праздничные дни.

7.3.1. Продолжительность рабочей смены медицинской сестры при пятидневной рабочей неделе составляет 7 час. 12 мин. в день. Время начала и окончания работы в первую смену – с 7.00 до 14.42 (7 час. 12 мин.), во вторую смену - с 11.48 до 19.00 (7 час. 42 мин.). Перерыв для отдыха и приема пищи – 30 минут.

7.3.2. Продолжительность рабочей смены шеф-повара при пятидневной рабочей неделе составляет 7 час. 12 мин. в день. Время начала и окончания работы шеф-повара - с 7.30 до 15.12 (7 час. 12 мин.). Перерыв для отдыха и приема пищи – 30 минут.

7.3.3. Продолжительность рабочей смены поваров при пятидневной рабочей неделе составляет 7 час. 12 мин. в день. Время начала и окончания работы воспитателя в первую смену - с 6.00 до 13.12 (7 час. 12 мин.), во вторую смену - с 09.48 до 17.00 (7 час. 12 мин.).

7.4. Сторожакам устанавливается суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (один год) не превышала нормального числа рабочих часов. Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени (40 часов). В связи с условиями работы данной категории работников предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, прием пищи организуется непосредственно на рабочем месте (на вахте).

7.5. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на один час.

7.6. Работодатель вправе по соглашению с работником установить ему режим гибкого рабочего времени.

7.7. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником, в таблице учета рабочего времени.

8. Время отдыха

8.1. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

8.2. Видами времени отдыха являются:

перерывы в течение рабочего дня (смены);

ежедневный (междусменный) отдых;

выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);

нерабочие праздничные дни;

отпуска.

8.3. Если продолжительность ежедневной работы или смены работника не превышает четырех часов, перерыв для отдыха и питания ему не предоставляется.

8.4. Всем работникам предоставляется еженедельный непрерывный отдых: два выходных дня в неделю - суббота и воскресенье.

8.5. Работникам предоставляются нерабочие праздничные дни в соответствии с Трудовым [кодексом](#) РФ.

8.5.1. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия, по письменному распоряжению работодателя и только в случаях, предусмотренных Трудовым [кодексом](#) РФ.

8.6. Работникам предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность такого отпуска у работников составляет:

42 календарных дня - у заведующей ДОУ, педагогических работников (воспитателя, музыкального руководителя, инструктора по физической культуре (плаванию));

56 календарных дней – педагогическим работникам (учитель-логопед, педагог-психолог, музыкальный руководитель воспитатели), работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья;

28 календарных дней - у остальных работников.

В других случаях ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней предоставляется работнику, если это предусмотрено Трудовым [кодексом](#) РФ, иными федеральными законами.

8.6.1. По соглашению работника и работодателя ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из

частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

8.6.2. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику в соответствии с графиком отпусков. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается работодателем с учетом необходимости обеспечения нормальной работы ДООУ и благоприятных условий для работников. Работодатель по возможности учитывает пожелания работника о дате начала отпуска.

8.6.3. В случаях, предусмотренных Трудовым [кодексом](#) РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск некоторым работникам предоставляется по их желанию в удобное для них время.

8.7. Педагогическим работникам и заведующему ДООУ не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы по их заявлению предоставляется длительный отпуск сроком до одного года с сохранением места работы в [порядке](#), установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования. Вопросы предоставления такого отпуска, не урегулированные нормативно (продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, оплата за счет средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, и т.д.), определяются коллективным договором ДООУ.

8.8. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

8.9. Работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней в связи с проживанием в зоне с льготным социально-экономическим статусом (при наличии условий для его получения).

8.10. Сверхурочная работа вместо повышенной оплаты по желанию работника может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

9. Меры поощрения работников

9.1. Работодатель вправе поощрять работников за добросовестное исполнение своих трудовых обязанностей, за продолжительную и безупречную работу, а также иные успехи, достижения в работе.

9.2. В ДООУ применяются следующие виды поощрений:

- объявление благодарности;

- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- выдача премии.

9.3. Работодатель вправе применить одновременно несколько видов поощрений.

9.4. Решение о поощрении работника принимает заведующий ДОУ. Поощрение работнику объявляется приказом заведующего ДОУ с указанием конкретного вида поощрения. С данным приказом работник должен быть ознакомлен в течение трех рабочих дней со дня его издания под подпись.

9.5. За особые трудовые заслуги педагогические работники ДОУ представляются в вышестоящие органы для присвоения государственных наград, почетных званий, ведомственных наград и званий, установленных для работников системы образования.

9.6. Сведения о поощрении работника вносятся в его трудовую книжку в установленном порядке.

10. Меры взыскания, применяемые к работникам

10.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

10.2. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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 представительного органа работников.

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

10.4. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под подпись в течение трех рабочих дней со дня его издания (не считая времени отсутствия работника на работе). В случае отказа работника от ознакомления с указанным приказом под подпись составляется соответствующий акт.

11. Ответственность Работника

11.1. Лица, которые виновны в нарушении норм трудового законодательства, могут быть привлечены к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым [кодексом](#) РФ. Кроме того, они могут быть в установленном порядке привлечены к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности.

11.2. Работодатель вправе привлечь к дисциплинарной ответственности работника, который совершил дисциплинарный проступок, то есть за виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей, в том числе нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, настоящих Правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных нормативных актов.

11.2.1. Работодатель привлекает работника к дисциплинарной ответственности, применяя одно из названных в [п. 10.1](#) настоящих Правил внутреннего трудового распорядка дисциплинарных взысканий.

11.2.2. За дисциплинарный проступок работодатель вправе применить только одно дисциплинарное взыскание с учетом тяжести совершенного проступка и обстоятельств, при которых он был совершен.

11.2.3. Работодатель привлекает работника к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым [кодексом](#) РФ и иными федеральными законами.

11.2.4. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт. Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

11.2.5. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого для учета мнения представительного органа работников. 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.

11.2.6. Применение дисциплинарного взыскания оформляется приказом работодателя в порядке, установленном в [п. 10.3](#) настоящих Правил

внутреннего трудового распорядка.

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

11.2.8. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству непосредственно работодателя, либо представительного органа работников.

11.3. Работодатель вправе привлечь работника к материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым [кодексом](#) РФ.

11.3.1. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения работника от материальной ответственности, предусмотренной Трудовым [кодексом](#) РФ.

11.3.2. К материальной ответственности работник может быть привлечен из-за своего виновного противоправного поведения (действия или бездействия), за причиненный им работодателю прямой действительный ущерб, если иное не предусмотрено Трудовым [кодексом](#) РФ.

11.3.3. Работник, причинивший прямой действительный ущерб работодателю, обязан его возместить. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

11.3.4. Работник освобождается от материальной ответственности, если ущерб возник вследствие:

действия непреодолимой силы;

нормального хозяйственного риска;

крайней необходимости или необходимой обороны;

неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

11.3.5. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено Трудовым [кодексом](#) РФ.

11.3.6. В случаях, предусмотренных Трудовым [кодексом](#) РФ, на работника может возлагаться материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба. Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере.

11.3.7. Письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности могут заключаться с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное

имущество.

11.3.8. Работодатель истребует от работника письменное объяснение для установления причины возникновения ущерба. В случае отказа или уклонения работника от представления указанного объяснения составляется соответствующий акт.

11.3.9. Взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба.

11.3.10. Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться только судом.

11.3.11. Работник, виновный в причинении ущерба работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае работник представляет работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. В случае увольнения работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке.

11.3.12. С согласия работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество.

11.4. Работодатель вправе привлечь работника к материальной и дисциплинарной ответственности одновременно.

12. Ответственность Работодателя

12.1. Работодатель, виновный в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, может быть привлечен к материальной, гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном Трудовым [кодексом](#) РФ и иными федеральными законами.

12.2. Работодатель несет материальную ответственность перед работником в порядке, установленном Трудовым [кодексом](#) РФ и иными федеральными законами:

- за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику;
- за ущерб, причиненный имуществу работника;

- за ущерб работника, который возник из-за незаконного лишения его работодателем возможности трудиться.

12.2.1. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим на день возмещения ущерба. При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре.

12.2.2. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Банка России от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

13. Иные вопросы регулирования трудовых отношений

13.1. Правила внутреннего трудового распорядка принимаются общим собранием работников ДОУ, по согласованию первичной профсоюзной организацией ДОУ и утверждаются заведующей.

13.2. Дополнения и изменения к настоящим Правилам внутреннего распорядка принимаются общим собранием работников ДОУ, по согласованию первичной профсоюзной организацией ДОУ и утверждаются заведующей.

13.3. С настоящими правилами должен быть ознакомлен под роспись каждый вновь поступающий на работу в ДОУ работник до начала выполнения им трудовых обязанностей.

13.4. Правила внутреннего распорядка обязательны для всех работников ДОУ.

Приложение



Утверждаю
Заведующая МДОУ
Е.П. Щепанова
Приказ № 1-190 от
21.12.2020г

Согласовано
Протокол № 16 от 18.12.2020г.
Председатель первичной
профсоюзной организации
Е.А. Шурукина

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам
длительного отпуска сроком до 1 года
муниципального дошкольного образовательного

Настоящее Положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до 1 года педагогическим работникам образовательных учреждений в отношении которых городское управление образования осуществляет полномочия учредителя.

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

2. Руководитель образовательного учреждения при наличии условий вправе, по согласованию с профсоюзным комитетом, предоставить длительный отпуск работнику имеющему стаж работы менее 10 лет.

3. Продолжительность стажа непрерывной работы, дающего право на предоставление длительного отпуска, определяется в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов.

4. В стаж работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается время работы в образовательных учреждениях любых форм собственности, имеющих государственную аккредитацию, в должностях (с занятием и без занятия штатной должности) и на условиях, предусмотренных в Приложении к настоящему Положению.

Непосредственно в стаж работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается

- фактически проработанное время;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и заработная плата полностью или частично:
 - время нахождения в основном и дополнительном отпусках;
 - время нахождения в отпусках по беременности и родам;
 - время нахождения в командировках;
 - повышение квалификации с отрывом от основной работы по направлению работодателя;
 - время простоя не по вине работника;
 - время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;

средств государственного социального страхования.

5. В стаж работы, дающий право на предоставление длительного отпуска, включаются следующие периоды времени:

- переход работника в установленном порядке из одного образовательного учреждения в другое, если перерыв в работе составил не более 1 месяца;

- поступление на работу в образовательное учреждение после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, по истечении срочного трудового договора, если перерыв в работе составил не более 2 месяцев;

- поступление на работу в образовательное учреждение после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, в связи с ликвидацией или сокращением численности или штата, если перерыв в работе составил не более 3 месяцев;

- поступление на работу в образовательное учреждение после освобождения от работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, в российских образовательных учреждениях за рубежом, образовательных учреждениях стран ближнего зарубежья, если перерыв в работе составил не более 2 месяцев;

- поступление на работу в образовательное учреждение после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья, препятствующему продолжению данной работы, если перерыв в работе составил не более 3 месяцев (если причиной явилась инвалидность, то время перерыва исчисляется со дня восстановления трудоспособности);

- поступление на работу в образовательное учреждение после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, по собственному желанию в связи с выходом на пенсию, если перерыв в работе составил не более 2 месяцев.

- При переезде на работу в другую местность и связанной с этим переходом на другую работу, продолжительность перерыва в работе, при котором стаж, дающий право на длительный отпуск не прерывается, увеличивается на количество дней, необходимых для переезда.

- Время начала и окончания длительного отпуска должны быть установлены таким образом, чтобы его продолжительность не выходила за рамки одного учебного года.

- Заявление о предоставлении отпуска в течение учебного года с указанием его продолжительности подаются руководителю образовательного учреждения до 1 апреля

учебного года, предшествующего тому, в течение которого работник изъявил

желание

воспользоваться своим правом на длительный отпуск

9. При распределении учебной нагрузки на новый учебный год, администрация

образовательного учреждения предлагает другим работникам дополнительную нагрузку

при условиях:

- если их квалификация и образование удовлетворяют требованиям ТКХ по соответствующим должностям;

- если их собственная нагрузка не превышает предел, установленный Уставом образовательного учреждения.

Указанные работники добровольно дают согласие на увеличение нагрузки в письменном виде с указанием конкретного периода, на который увеличивается их педагогическая нагрузка.

Право работодателя применить временный перевод для замещения отсутствующего работника в этом случае не применяется.

Если замещение описанным способом осуществить не представляется невозможным, то руководитель образовательного учреждения вправе заключить срочный трудовой договор с работником другого учреждения, организации, с неработающим пенсионером, либо воспользоваться услугами территориальных органов по трудоустройству, при условии, если такие работники соответствуют требованиям ТКХ по замещаемым должностям.

10. Если проведение упомянутых мероприятий не дает возможности распределить нагрузку на весь заявленный период, то руководитель образовательного учреждения совместно с профсоюзным комитетом предлагает заявителю:

- сократить заявленный срок длительного отпуска до продолжительности, в течение

которой нагрузку заявителя распределить возможно;

- согласиться на установление очередности в течение учебного года заявителям

однородных должностей (специальностей);

- перенести срок длительного отпуска на следующий учебный год после заявленного.

11. При отказе работника на предложения, приведенные в п. 11, руководитель по

согласованию с профсоюзным комитетом учреждения вправе установить очередность

предоставления длительного отпуска, не уменьшая заявленную продолжительность.

При этом преимущественным правом пользуется работник, имеющий больший стаж работы, исчисленный в соответствии с п. 5 настоящего Положения.

12. При невозможности предоставления длительного отпуска с учетом

использования всех способов, перечисленных в пунктах 10 и 11 настоящего Положения и согласования с профсоюзным комитетом, он может быть перенесен в связи с производственной необходимостью, но не более чем на один год.

13. Длительный отпуск подлежит продлению только в том случае, если работник находился на лечении в стационарных условиях. Количество дней, на которое данный отпуск продлевается, должно соответствовать количеству дней пребывания в медицинском учреждении при наличии официального документа, подтверждающего этот факт.

14. Предъявленный работником больничный лист, выданный в период нахождения его в длительном отпуске, не подлежит оплате. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листом, или, по согласованию с администрацией образовательного учреждения, переносится на другой срок.

15. Нахождение работника в длительном отпуске не прекращает его права на получение компенсации на приобретение книгоиздательской продукции в размерах, установленных действующим законодательством для педагогических работников.

16. Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж работы, дающий право на очередной отпуск за рабочий год.

17. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске в установленном законом порядке сохраняется место работы, должность и педагогическая нагрузка, установленная до ухода его в длительный отпуск, при условии, что за время нахождения в длительном отпуске не изменилось количество часов по учебным планам и программам, а также количество учебных классов (групп).

18. Если существенные условия труда не могут быть сохранены в связи с изменениями в организации производства и труда, а также в случае сокращения штатов учреждения, работодатель обязан направить работнику, находящемуся в длительном отпуске соответствующее письменное уведомление под роспись.

19. Истечение срока действия квалификационной категории в период нахождения работника в длительном отпуске является основанием продления срока ее действия на один год.

20. Продолжительность отпуска определяется истечением периода времени, который исчисляется месяцами.

21. Длительный отпуск не может быть разделен на части.

22. Продолжительность длительного отпуска может быть сокращена по инициативе работодателя или работника только по взаимному согласию сторон. Каждая сторона должна уведомить другую сторону о желании прервать длительный отпуск в письменном виде не менее чем за 4 недели до момента взаимообусловленной даты его преждевременного окончания.

23. Работникам-совместителям, работающим в учреждениях образования, в случае предоставления им длительного отпуска по основной работе, одновременно предоставляется отпуск за свой счет на аналогичный период.

Основанием предоставления отпуска является копия приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

24. Основанием предоставления длительного отпуска является личное заявление работника, поданное руководителю образовательного учреждения в соответствии с п. 9 настоящего Положения с указанием конкретной продолжительности отпуска и даты его начала.

25. Решение о предоставлении длительного отпуска работнику или об отказе в его предоставлении должно быть принято и доведено до сведения работника до 1 июня предыдущего уходу в длительный отпуск учебного года.

26. Работник в праве уйти в длительный отпуск только после издания соответствующего приказа руководителя образовательного учреждения, в котором должно быть указано, что работник ознакомлен с настоящим Положением.

Приказ доводится до сведения работника по роспись.

27. Руководители образовательных учреждений имеют право на получение длительного отпуска в соответствии с настоящим Положением; при этом они рассматриваются в статусе «работников», а органы управления образованием муниципальных образований - «работодателей».

28. Споры, возникающие при реализации права работников на длительный отпуск, разрешатся в комиссиях по трудовым спорам или в судебном порядке.

Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы, дающей право на получение длительного отпуска до одного года.

1. Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы независимо от объема преподавательской работы:

- учитель-логопед;
- логопед;
- руководитель физического воспитания;
- музыкальный руководитель;
- воспитатель;

- старший воспитатель.

2. Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы при определенных условиях:

- заведующий образовательным учреждением;
- старший воспитатель;
- педагог-психолог;
- инструктор по физической культуре.

Время работы на должностях, указанных в пункте 2 настоящего Перечня, засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы при условии выполнения педагогическим работником в каждом учебном году на должностях, перечисленных в пункте 1 настоящего Перечня, преподавательской работы (как с занятием, так и без занятия штатной должности) в следующем объеме:

- не менее 150 часов - в учреждениях высшего профессионального образования и соответствующего дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов;
- не менее 240 часов - в учреждениях начального и среднего профессионального образования и соответствующего дополнительного образования;
- не менее 6 часов в неделю - в общеобразовательных и других образовательных учреждениях.



Утверждаю
Заведующая МДОУ
Е.П. Щепачева
Приказ № 1-190 от
21.12.2020г.

Приложение №8

Согласовано
Протокол № 16 от 18.12.2020г.
Председатель первичной
профсоюзной организации
 Е.А. Шурукина

ПЕРЕЧЕНЬ

Наименований профессий и должностей, получающих бесплатно специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты МДОУ «Детский сад № 22 комбинированного вида»

№ п.п	Наименование профессий, должностей	Виды положенной спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, исходя из соответствующих норм и отраслевых каталогов	Норма выдачи на год, (штуки, пары, комплект)
1.	Заведующая детским садом	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (светлый) Перчатки резиновые Косынка	1 1 пара до износа 1
2.	Воспитатель спецгруппы	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (светлый) Перчатки резиновые Фартук Косынка	1 1 пара до износа 1 1
3.	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Ботинки кожаные <i>На наружных работах зимой:</i> Куртка на утепляющей подкладке Брюки на утепляющей подкладке Валенки с резиновым низом	1 1 пара 1 на 2,5 года 1 на 2,5 года 1 пара на 3 года
4.	Заместитель заведующей по АХР	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (светлый) Перчатки резиновые Фартук Косынка	1 1 пара до износа 1 1
5.	Инструктор по физкультуре	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (светлый) Косынка	1 1

6.	Кастелянша	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (светлый) Косынка	1 1
7.	Кладовщик	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (светлый) Перчатки резиновые Фартук Косынка <u>На наружных работах зимой:</u> Куртка на утепляющей подкладке	1 1 пара до износа 1 1 Дежурная
9.	Машинист по стирке	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (светлый) Перчатки резиновые Фартук Косынка	1 2 2
10.	Медсестра массажистка	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (светлый) Перчатки резиновые	1 1 пара до износа
11.	Младший воспитатель	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (светлый) Перчатки резиновые Фартук Косынка	1 1 пара до износа 1 1
12.	Музыкальный руководитель	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (светлый) Косынка	1 1
13.	Педагог- психолог	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (светлый) Косынка	1 1
14.	Педагог дополнительного образования	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (светлый) Косынка	1 1
15.	Повар, шеф- повар	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (светлый) Перчатки резиновые Фартук Косынка <u>На наружных работах зимой:</u> Куртка на утепляющей подкладке	1 1 пара до износа 1 1 дежурная

16.	Подсобный кухонный рабочий	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (светлый) Перчатки резиновые Фартук Косынка <u>На наружных работах зимой:</u> Куртка на утепляющей подкладке	1 1 пара до износа 1 1 1 на 2,5 года
17.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (светлый) Перчатки резиновые <u>На наружных работах зимой:</u> Куртка на утепляющей подкладке	1 1 пара до износа 1 на 2,5 года
18.	Медсестра	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (светлый) Перчатки резиновые	2 12
19.	Сторож	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (темный) <u>На наружных работах зимой:</u> Куртка на утепляющей подкладке	1 1 на 2,5 года
20.	Учитель-логопед	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (светлый) Косынка	1 1
21.	Уборщик производственных и служебных помещений	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (светлый) Перчатки резиновые Фартук Косынка	1 6 пар 1 1
22	Грузчик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Ботинки кожаные <u>На наружных работах зимой:</u> Куртка на утепляющей подкладке	1 1 1 на 2,5 года

Нормы выдачи спецодежды составлены на основании Приказа Минтруда России от 09.12.2014 г. № 997н

«Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей видов экономической деятельности, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях связанных с загрязнением».

Дежурные СИЗ общего пользования выдаются работникам только на время выполнения работ, для которых они предназначены.

СИЗ предназначенные для использования в особых температурных условиях обусловленные ежегодными сезонными изменениями температуры, выдаются работникам с наступлением соответствующего периода года, а с его окончанием сдаются работодателю организованного хранения до следующего сезона.

**Список
профессий и должностей работников
МДОУ «Детский сад № 22 комбинированного вида», имеющих право на обеспече
моющими и обезвреживающими средствами согласно Приложения 1 к Приказу
Минздравсоцразвития России от 17.12.2010г.№ 1122н.**

№ п/п	Наименование работ и профессий	Номенклатура средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1	1	2	3
1	Дворник	Защитные средства Очищающие средства Регенерирующие средства	100 мл 200 г мыло туалетное или 250 мл жидкое моющее средства. 100мл
2	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Защитные средства Очищающие средства Регенерирующие средства	100 мл 200 г мыло туалетное или 250 мл жидкое моющее средства. 100мл
3	Уборщица производственных и служебных помещений	Защитные средства Очищающие средства Регенерирующие средства	100 мл 200 г мыло туалетное или 250 мл жидкое моющее средства. 100мл
4	Подсобная кухонная рабочая	Защитные средства Очищающие средства Регенерирующие средства	100 мл 200 г мыло туалетное или 250 мл жидкое моющее средства. 100мл

На работах связанных с легкосмываемыми загрязнениями, работодатель имеет право не выдавать непосредственно работнику смывающие средства, а обеспечивает постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом. (Приложение 2 Стандарт безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»)

Составил:
Специалист ОТ

 Т.А. Андреева



Утверждаю
Заведующая МДОУ
Е.П. Щепанова
Приказ № 1-190 от
21.12.2020г.

Приложение №10

Согласовано
Протокол № 16 от 18.12.2020г.
Председатель первичной
профсоюзной организации
Е.А. Шурукина

Расчетный лист за _____ месяц _____ год
МДОУ «Детский сад № 22 комбинированного вида»
Профессия _____ оклад _____
Фонд рабочего времени: 15дн/120ч _____ дата _____

код	расшифровка	Месяц/год	Дн.	Сумма
	Остаток на начало месяца			
основная	Должн.оклад			
основная	ДС обл ежемесячная надбавка			
основная	Увеличенный объем работы			
Основная должност.	ДС обл. повышающий коэффициент фонда стимулирования			
Совмес.	Внутреннее совместительство			
Совместительство	ДС обл. повышающий коэффициент фонда стимулирования			
Всего начислено:				
Основная	Паевой взнос КПК			
	НДФЛ 13%			
	Профсоюз			
	Перечислено аванс			
	Перечислено зарплаты			
Всего удержано:				
Сумма к выплате				
Долг на конец месяца				
Дополнительная информация				
Совокупный доход				
НДФЛ 13%				
Льгота 1400 на 1 ребенка				
Льгота 1400 на 2 ребенка				

От работодателя:
 Заведующая
 МДОУ «Детский сад №22
 комбинированного вида»
 Е.П. Щелпакова
 Приказ № 1/22 от 09.01.2020г.



Приложение № 9
От работников:
 Председатель первичной
 профсоюзной организации
 МДОУ «Детский сад №22
 комбинированного вида»
 Е.А. Шурукина
 протокол № 5 от 09.01.2020г.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА на 2021 год

Администрация и профсоюзный комитет МДОУ «Детский сад №22 комбинированного вида» заключили настоящее соглашение в том, что в течении 2021 года руководство детского сада обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Ед. учёта	Количество	Стоимость работ	Срок выполнения	Ответственный за выполнение	Ожидаемая социальная эффективность			
							Кол-во работающих, которым улучшаются условия труда	Кол-во работающих, освобожденных от тяжёлых физических работ		
							Всего	В том числе женщин	Всего	В том числе женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.	Косметический ремонт туалетов групп, спальни групп 9, 12, тамбуров и коридоров			20000	2-3 квартал	заведующая, зам.зав.по АХР				

веранды группы 1		10000	2-3 квартал	зам.зав. по АХР			
3. Рембнт овощехранилища и кровли овощехранилища			2-3 квартал	Заведующая зам.зав. по АХР			
4. Приобрести бытовую технику ,пылесосы, столы стулья, посуду.			В течение года	Заведующая зам.зав. по АХР			
5. Произвести промывку отопительной системы		1000 руб.	1 раз в год	Заведующая зам.зав. по АХР			
6. Следить за наличием и готовностью огнетушителей, дизлектрических перчаток	шт. 13 3	6000	1 раз в год, 2 раза в год	зам.зав. по АХР			
7. Создать в ДОУ комиссию по охране труда. По графику проводить обучение сотрудников по охране труда.			1 раз в год	Заведующая зам.зав. по АХР			
8. Следить за уборкой территории, особенно в осенне-зимне-весенний период, вовремя очищать крыши веранд от снега, сбивать сосульки, посыпать дорожки песком.		-	сентябрь-март	Зам.зав. по АХР			
9. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий охраны труда и выполнением соглашения по охране труда.		-	в течение года	профком, администрация			

Приобрести моющие средства: -порошки; -мыло хозяйственное; -чистящие средства; -мыло туалетное.	Ежекварталь но	зам.зав.по АХР					
11. Обеспечить работников спецодеждой	В течение года	Заведующая, зам. зав. по АХР	15 000руб				
12. Приобретение мягкого инвентаря (махровые полотенца, постельное белье)	В течение года	Зам.зав. по АХР	45000				
13. Осуществить контроль за состоянием здания, постройк на территории МДОУ	2 раза в год	зам. зав. по АХР, комиссия по охране труда	-				
14. Осуществлять проверку оборудования в группах, кабинетах, на прогулочных участках на предмет закреплений.	ежедневно	зам.зав.по АХР, комиссия по охране труда	-				
15. Произвести испытание пожарных рукавов	2 раз в год	зам.зав.по АХР, комиссия по охране труда	10 000 руб.				
16. Произвести проверку, испытание заземления оборудования пищеблока и прачечной	1 раз в год	зам.зав.по АХР,	15000				
17. Оценка профессиональных рисков	1 раз в год	Заведующая МДОУ Специалист ОТ	50000				
18. Проведение СОУТ для 1 рабочего места	1 раз в 5 лет	Заведующая МДОУ Специалист ОТ	5000				

Заведующая МДОУ:



Е.П. Щепачова

Утверждаю
Заведующая МДОУ
«Детский сад № 22 комбинированного вида»
Е.П. Щепачова
Приказ № 1-190 от
21.12.2020г

Приложение №11

Согласовано
Протокол № 16 от 18.12.2020г.
Председатель первичной
профсоюзной организации
Е.А. Шурукина

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР №

г.Железногорск
Курской области

«__» _____ г.

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад №22 комбинированного вида»
(наименование учреждения в соответствии с уставом)

в лице заведующая

(должность, ф.и.о.)

действующего на основании Устава, именуемый в дальнейшем работодателем, с одной стороны,

и _____

Ф.И.О.

дата и место рождения _____

образование _____

паспорт _____

(серия, номер, дата выдачи, кем выдан)

страховое свидетельство пенсионного фонда _____

ИНН _____

именуемый(ая) в дальнейшем работником, с другой стороны (далее - стороны) заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:

I. Общие положения

1. По настоящему трудовому договору работодатель предоставляет работнику работу по должности

(наименование должности, профессии или

специальности с указанием квалификации)

а работник обязуется лично выполнять работу в соответствии с условиями настоящего трудового договор
в соответствии с _____ с _____ должностной _____ инструкцией _____
утвержденной _____

(указать конкретные виды работ, которые работник должен выполнять по трудовому договору)

2. Работник принимается на работу:

МДОУ «Детский сад № 22 комбинированного вида»

3. Работник осуществляет работу в структурном подразделении
работодателя _____

(наименование не обособленного отделения, отдела, участка, лаборатории, цеха и пр.)

4. Работа _____ у _____ работодателя _____ является _____ для _____ работника

5. Настоящий _____ трудовой _____ договор _____ (основной, по - совместительству) _____ заключается _____ на _____

(неопределенный срок, определенный срок (указать продолжительность), на время выполнения определенной работы с указанием причины (основания) заключения срочного трудового договора в соответствии со статьей _____

6. Настоящий трудовой договор вступает в силу с " ____ " _____ г.
7. Дата начала работы " ____ " _____ г.
8. Работнику устанавливается срок испытания продолжительностью _____ месяцев (недель, дней) с целью проверки соответствия работника поручаемой работе.

II. Права и обязанности работника

1. Работник имеет право на:
- а) предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором;
 - б) обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;
 - в) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер и условия получения которой определяются настоящим трудовым договором, с учетом квалификации работника, сложности труда, количества и качества выполненной работы;
 - г) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим трудовым договором.
2. Работник обязан:
- а) добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него [пунктом 1](#) настоящего трудового договора;
 - б) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у работодателя, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
 - в) соблюдать трудовую дисциплину;
 - г) бережно относиться к имуществу работодателя, в том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников;
 - д) незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в том числе находящегося у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, имуществу других работников.

III. Права и обязанности работодателя

1. Работодатель имеет право:
- а) требовать от работника добросовестного исполнения обязанностей по настоящему трудовому договору;
 - б) принимать локальные нормативные акты, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
 - в) привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации, иными федеральными законами;
 - г) поощрять работника за добросовестный эффективный труд;
 - д) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим трудовым договором.
2. Работодатель обязан:
- а) предоставить работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором;
 - б) обеспечить безопасность и условия труда работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
 - в) обеспечивать работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;
 - г) выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в установленные сроки;
 - д) осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством Российской Федерации;
 - е) знакомить работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;
 - ж) исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

IV. Оплата труда

1. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, работнику устанавливается заработная плата в размере:

- а) должностной оклад, ставка заработной платы _____ рублей в месяц;
- б) работнику производятся выплаты компенсационного характера:

Наименование выплаты	Размер выплаты, руб.	Фактор, обуславливающий получение выплаты

в) единовременные выплаты стимулирующего характера к должностному окладу при выполнении показателей эффективности и качества профессиональной деятельности:

Критерии для определения эффективности деятельности	Баллы	Наличие подтверждающих документов
1	2	4

2. Выплата заработной платы работнику производится в сроки и порядке, которые установлены трудовым договором, коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка: **10, 25 числа каждого месяца**

3. На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, коллективным договором и локальными нормативными актами.

V. Рабочее время и время отдыха

1. Работнику устанавливается следующая продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку)

(нормальная, сокращенная, неполное рабочее время)

2. Режим работы :

продолжительность ежедневной работы —

Время начала работы :

Время окончания в работе:

3. Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью _____ календарных дней.

4. Работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью _____ календарных дней в связи с проживанием в зоне с льготным социально-экономическим статусом

_____ (указать основание установления дополнительного отпуска)

5. Ежегодный оплачиваемый отпуск (основной, дополнительный) предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

**VI. Социальное страхование и меры социальной поддержки
работника, предусмотренные законодательством, отраслевым
соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором**

1. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2. Работнику предоставляются следующие меры социальной поддержки:

2.1. Из средств фонда оплаты труда стимулирующего характера выплачивается единовременное пособие в размере трех должностных окладов при увольнении в связи с выходом на страховую пенсию по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации (при наличии стажа работы в образовательных учреждениях и иных учреждениях системы образования не менее 10 лет) или выходом на страховую пенсию по инвалидности независимо от стажа работы. Основанием для выплаты единовременного пособия является увольнение Работника в связи с выходом на пенсию впервые и прекращение в связи с этим трудовых отношений.

2.2. В пределах средств, выделенных на оплату труда работников, может выплачиваться материальная помощь в размере 3000 (три тысячи) рублей в следующих случаях:

- в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65 лет) при высоких показателях в работе;
- в связи с длительной болезнью или несчастием, постигшим самого Работника или его близких родственников (родителей, супругов, детей).

2.3. В случае признания в установленном порядке нуждающимися в получении жилья или улучшении жилищных условий, за счет средств муниципального бюджета с учетом субсидий, выделяемых из областного бюджета, возмещаются затраты на уплату процентов по кредитам, полученным в российских кредитных организациях на приобретение и строительство жилья, в порядке, предусмотренном муниципальными правовыми актами.

2.4. Установление Работнику, являющемуся молодым специалистом, повышающих коэффициентов стимулирующего характера в первые три года после окончания учебного заведения:

- за первый год работы после окончания учебного заведения — 0,30 от должностного оклада;
- за второй год работы после окончания учебного заведения — 0,35 от должностного оклада;
- за третий год работы — 0,40 от должностного оклада;
- окончившим высшее учебное заведение по целевому направлению, в первые три года работы — 0,40 от должностного оклада;
- выплата материальной помощи в размере 900 рублей молодым специалистам, проживающим в общежитии, в жилых помещениях по договорам социального найма жилых помещений в порядке, установленном муниципальными правовыми актами.

2.5. Работнику, имеющему детей, посещающих муниципальные дошкольные образовательные учреждения города Железногорска, снижается родительская плата за присмотр и уход за детьми на 30% в порядке, установленном муниципальными правовыми актами.

3. Работнику предоставляются иные меры социальной поддержки, предусмотренные законодательством Российской Федерации, законодательством Курской области, отраслевым соглашением, коллективным договором.

VII. Иные условия трудового договора

1. Работник обязуется не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную тайну), ставшую известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

С перечнем информации, составляющей охраняемую законом тайну, работник должен быть ознакомлен под роспись.

2. Иные условия трудового договора

VIII. Ответственность сторон трудового договора

1. Работодатель и работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

2. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации.

IX. Изменение и прекращение трудового договора

1. Изменения могут быть внесены в настоящий трудовой договор: по соглашению сторон, при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон, по инициативе сторон, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации.

2. При изменении работодателем условий настоящего трудового договора (за исключением трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, работодатель обязан уведомить об этом работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца ([статья 74](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения работодатель обязан предупредить работника персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения ([статья 180](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

3. Настоящий трудовой договор прекращается по основаниям, установленным Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации и иными федеральными законами. При расторжении трудового договора работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации и иными федеральными законами.

X. Заключительные положения

1. Трудовые споры и разногласия сторон по вопросам соблюдения условий настоящего трудового договора разрешаются по соглашению сторон, а в случае не достижения соглашения рассматриваются комиссией по трудовым спорам и (или) судом в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

2. В части, не предусмотренной настоящим трудовым договором, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.

3. Настоящий трудовой договор заключен в 2 экземплярах (если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации), имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится у работодателя, второй передается работнику.

РАБОТОДАТЕЛЬ
МДОУ «Детский сад № 22

РАБОТНИК

комбинированного

вида»

(наименование организации)
г.Железногорск,ул.Дружба, д.12

(ф.и.о.)
Адрес :

ИНН: 4633012650

паспорт:

ЗаведующаяМДОУ

Е.П.

Щепакова

Работник получил один экземпляр настоящего трудового договора

(дата и подпись работника)