

Утверждено:

От работодателя
Заведующий
МДОУ «Центр развития ребенка-
детский сад №6» п. Пролетарский
Д.И. Гюнтер
М.П.

«19» февраля 2021 г.

Согласовано:

От работников
председатель первичной
профсоюзной организации
МДОУ «Центр развития ребенка-
детский сад №6» п. Пролетарский
Т.А. Лифинцева

«19» февраля 2021 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Центр развития ребенка- детский сад №6» п. Пролетарский

На период с «19» февраля 2021 года по «18» февраля 2024 года

Коллективный договор утвержден на общем собрании
«19» февраля 2021 года (протокол № 2)

Уведомительная регистрация проведена
управлением экономического развития
администрации Ракитянского района
«15» февраля 2021 года

Регистрационный номер Р-21-36

(подпись)

М.П.

(Ф.И.О.)



РЕГИСТРАЦИОННАЯ КАРТОЧКА КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

| | | |
|----|---|--|
| 1. | Сведения о представителе работодателя, подписавшего коллективный договор (должность, Ф. И. О. полностью) | заведующий Гюнтер Лидия Игоревна |
| 2. | Сведения о представителе (представителях) работников, подписавшего (подписавших) коллективный договор (должность, Ф. И. О. полностью) | председатель первичной профсоюзной организации Татьяна Александровна Лифинцева |
| 3. | Юридический адрес организации | Белгородская обл., Ракитянский р-н, п. Пролетарский, ул. Железнодорожная, 16 |
| 4. | Телефон представителя работодателей | 35-4-49 |
| 5. | Телефон представителя работников | 89511413735 |
| 6. | Вид экономической деятельности | 85.11 |
| 7. | Численность работников организации | 42 |
| 8. | Наличие приложений к коллективному договору (наименование) | <p>Приложение № 1 Правила внутреннего трудового распорядка.</p> <p>Приложение № 2 Выписка из протокола общего собрания работников: рассмотрение и утверждение Коллективного договора между работодателем и работниками на 2021-2024 годы.</p> <p>Приложение № 3 Положение об организации работы по охране труда ДОУ.</p> <p>Приложение № 4 Положение о формировании фонда оплаты труда в образовательных учреждениях Ракитянского района.</p> <p>Приложение № 5 Приказ о завершении СОУТ.</p> <p>Приложение №6 Перечень профессий с вредными и опасными условиями труда.</p> <p>Приложение №7 Перечень профессий, нуждающихся в обеспечении специальной одежде.</p> <p>Приложение №8 Перечень профессий и должностей, получающих бесплатное мыло, смывающее или обезжиривающее средства.</p> <p>Приложение №9 Соглашение по охране труда на 2021-2024 годы.</p> |

ОГЛАВЛЕНИЕ:

| | | |
|--------------|--|----|
| Раздел I. | Общие положения | 4 |
| Раздел II. | Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора | 5 |
| Раздел III. | Рабочее время и время отдыха | 10 |
| Раздел IV. | Оплата и нормирование труда | 14 |
| Раздел V. | Социальные гарантии и льготы | 16 |
| Раздел VI. | Охрана труда и здоровья | 17 |
| Раздел VII. | Гарантии профсоюзной деятельности | 20 |
| Раздел VIII. | Работа с молодежью | 24 |
| Раздел IX. | Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации | 25 |
| Раздел X. | Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора | 26 |
| Приложение 1 | Правила внутреннего трудового распорядка муниципального дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка- детский сад №6» п. Пролетарский | 27 |
| Приложение 2 | Выписка из протокола общего собрания работников | 41 |
| Приложение 3 | Положение об организации работы по охране труда ДОУ | 42 |
| Приложение 4 | Положение о формировании фонда оплаты труда в образовательных учреждениях Ракитянского района. | 43 |
| Приложение 5 | Приказ о завершении СОУТ. | 48 |
| Приложение 6 | Перечень профессий с вредными и опасными условиями труда, ненормированном рабочем времени. | 52 |
| Приложение 7 | Перечень профессий, нуждающихся в обеспечении специальной одежде. | 54 |
| Приложение 8 | Перечень профессий и должностей, пролучающих бесплатное мыло, смывающее или обезжиривающее средства. | 56 |
| Приложение 9 | Соглашение по охране труда на 2021-2024 годы. | 58 |

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Центр развития ребенка – детский сад № 6» п. Пролетарский
(наименование образовательной организации)

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Закон Белгородской области от 05.07.2007 № 122 «О социальном партнерстве»;

Отраслевое соглашение между управлением образования Ракитянского района и Ракитянской районной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2015-2017 год;

Региональное соглашение по регулированию социально-трудовых отношений на 2018 -2020 год.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Гюнтер Лидии Игоревны (далее – работодатель); (Ф.И.О.)

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Лифинцевой Татьяны Александровны. (Ф.И.О.)

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 3 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.9. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

1.12. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

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

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

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

1.16. Действие коллективного договора регламентируется ст.43 ТК РФ.

Коллективный договор заключается на срок 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами 19 февраля 2021 года, и действует по 18 февраля 2024 года.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет. Продление осуществляется путем подписания дополнительного соглашения между сторонами, которое является приложением к ранее заключенному договору.

Продляется срок действия договора в том же порядке, в котором он заключался (в ходе переговоров между сторонами).

Действие коллективного договора распространяется на всех работников независимо от того, состоят ли они членами профсоюза или нет.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством. Стороны подтверждают, что заключение гражданско-правовых договоров в образовательных организациях, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (часть вторая статьи 15 ТК РФ).

Нормы профессиональной этики педагогических работников закрепляются в локальных нормативных актах организации, осуществляющей образовательную деятельность, принимаемых работодателем в порядке, установленном уставом образовательной организации, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2.1. Стороны договорились, что:

2.1.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, уставом образовательной организации, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации, являются недействительными и не могут применяться.

2.1.2. Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы .

Трудовой договор с педагогическими работниками, принятыми на работу до вступления в силу Федерального закона № 273-ФЗ, успешно осуществляющими профессиональную деятельность, имеющими квалификационные категории или признанными аттестационной комиссией образовательной организации соответствующими занимаемой должности, не может быть прекращён на основании части первой статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ .

2.1.3. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту третьему статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре оговаривать объем нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

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

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

2.2.7. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

Массовым является увольнение 5% от общего числа работников в течение 30 дней.

2.2.8. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.
- семейным при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающих квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

2.2.9. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы 2 часа с сохранением среднего заработка.

2.2.10. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.11. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

2.2.12. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

2.2.13. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя. (ст.187 ТК РФ).

При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в следующих размерах:

200 рублей – по Белгородской области;

200 рублей – за пределы Белгородской области;

500 рублей – при направлении в г. Москву и г. Санкт-Петербург.

При направлении работников в служебные командировки в районы Крайнего Севера и в приравненные к ним местности размер суточных увеличивается на 40%, но не более 700 руб. в сутки.

2.2.14. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

2.2.15. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

2.2.16. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.17. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.2.18. Не смотря на то, что принято решение о сокращении штата работников, не допускается расторжение трудового договора по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации организации;

- с беременными женщинами;
- с женщинами, находящимися в отпуске по уходу за ребенком;
- с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет;
- с одинокими матерями, отцами воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка — инвалида до 18 лет).

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.4. Согласно ст. 261 ТК РФ расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

— В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

— Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

— Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех

лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 настоящего Кодекса).

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, женщин — устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов)⁴.

3.4. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

3.5. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

3.6. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителям образовательных организаций, их заместителям, другим руководящим работникам) устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, при условии, если учителя, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

3.7. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или

технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.8. Продолжительность рабочей с выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами. Выходными днями является суббота и воскресенье.

3.9. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени воспитателем.

3.10. Педагогический процесс осуществляется согласно утвержденному расписанию.

3.11. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

3.12. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3.13. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

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

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

3.14. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

3.15. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

Для воспитателей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с воспитанниками, (отдельно в специально отведенном для этой цели помещении).

3.16. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью

предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

3.17. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

3.18. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу с вредными условиями труда 7 дней;
- за ненормированный рабочий день 14 дней;
- за работу без больничного листа 3 дня;

Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, продолжительность которых определяется в соответствии с приложением № 1 коллективного договора.

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 ТК РФ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.19. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

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

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

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

При этом педагогам, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 42 календарных дня в соответствии с законодательством РФ.

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

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

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

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

3.21. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день;
- рождения ребенка – 2 календарных дня;
- бракосочетания детей работников – 3 календарных дня;
- бракосочетания работника – 3 календарных дня;
- похорон близких родственников – 3 календарных дня;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – 5 календарных дней.

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

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

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

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 5 календарных дней;
- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 10 календарных дней;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

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

3.26. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.27. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

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

3.29. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

3.30. Работнику, являющемуся одним из родителей (опекуном, попечителем, приемным родителем), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати

лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время (ст.262.1 ТК РФ).

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Выплату заработной платы производить не реже, чем каждые пол месяца:

- за первую половину месяца 25 числа каждого месяца;
- окончательный расчет за месяц 10 числа каждого месяца.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

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

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации». Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); выплаты стимулирующего характера.

Педагогический работник учреждения, осуществляющий образовательную деятельность, не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся в данной организации, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника (часть 2 статьи 48 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации).

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; совмещении (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные; иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности; выплаты стимулирующего характера.

При совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников производятся доплаты к должностным окладам. Оплата труда за выполнение работ в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам педагогических работников, оплачивается дополнительно за фактически отработанные часы по замещению согласно окладам, размер которых утверждается постановлением Правительства Белгородской области. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется в трудовом договоре.

4.3. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

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

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

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

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

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

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

4.8. Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в образовательной организации не позднее трех лет после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования, выплачивается единовременное пособие в размере 1000 рублей.

4.9. Работникам, награжденными ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере 500 рублей.

4.10. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (*аттестации рабочих мест*) в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579, на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

4.11. Компетенцию образовательной организации по установлению работникам выплат стимулирующего характера реализовывать через следующие пункты коллективного договора:

- 4.11.1. ФЗ – 273 «Закон об образовании в РФ»;

- 4.11.2. Постановление «О внесении изменений в постановление администрации Ракитянского района» от 28 мая 2014 года №45;

- 4.11.2. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда дошкольной образовательной организации от «08» декабря 2014г. № 117.

4.12. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на *премирование, оказание материальной помощи* работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательной организации.

4.13. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.14. Штаты организации формируются с учетом установленной предельной наполняемости групп. За фактическое превышение количества обучающихся, воспитанников в классе, группе устанавливается соответствующая доплата, как это

предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы (статья 151 ТК РФ).

4.15. В соответствии со статьями 8, 9, 49 ТК РФ, в соответствии со статьей 3 Федерального закона от 29 декабря 2020 г. № 473ФЗ). Установить минимальный размер оплаты труда с 1 января 2021 года в сумме 12 792 рубля в месяц, при условии полного отработанного месяца.

Начиная с 2022 года, устанавливать минимальный размер оплаты труда в сумме, утвержденной Федеральным законом Российской Федерации.

4.16. Проводить индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

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

5.2. Работодатель обязуется:

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

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

5.2.3. Выплачивать единовременное пособие при выходе работника на пенсию за счет средств работодателя. Выплачивать работникам учреждения единовременное пособие в юбилейные даты 50, 55, 60 лет.

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

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

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

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

5.2.5. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

5.2.6. Ежегодно отчислять в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере 1% от заработной платы на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

5.2.7. Оказывать материальную помощь при рождении ребенка.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключается соглашение по охране труда.

6.1. Работодатель обязуется:

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

6.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

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

6.1.4. Представители рабочих профессий проходят плановое обучение и проверку знаний раз в полугодие (требование инструкций) и раз в год (оказание первой помощи), ИТР и руководители — раз в 3 года.

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

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

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

6.1.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах. Проведение специальной оценки условий труда (СОУТ) с последующей сертификацией работ и по результатам проведения специальной оценки условий труда устанавливаются классы (подклассы) условий труда на рабочих местах, что является основанием для предоставления работникам соответствующего вида и объема гарантий и компенсаций;

6.1.9. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

6.1.10. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

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

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

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

6.1.15. Контроль за безопасностью работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых инструментов и материалов.

6.1.16. Контроль при применении средств индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами.

6.1.17. Обеспечить условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие требованиям охраны труда.

6.1.18. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ.

6.1.19. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда.

6.1.20. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний.

6.1.21. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.1.22. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

6.1.23. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.1.24. Ознакомление работников с требованиями охраны труда.

6.1.25. Обеспечивает профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников комитета (комиссии) по охране труда, в том числе прохождение обучения по охране труда руководителей и специалистов организации и содействуют прохождению обучения по охране труда уполномоченных (доверенных) лиц работников и членов комитетов (комиссий) по охране труда.

6.1.26. Обеспечивает включение в коллективный договор мероприятия по улучшению условий и охране труда, в том числе мероприятия по организации проведения физкультурно-оздоровительных мероприятий по выполнению видов испытаний комплекса ГТО на основании приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 16 июня 2014 года № 375н «О внесении изменений в Типовой перечень ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровня профессиональных рисков».

6.2. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи обслуживающего персонала для образовательной организации.

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

6.4. Работники обязуются:

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

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

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

6.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

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

6.6. Представитель работников обязуется (Первичная профсоюзная организация):

6.6.1 представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;

6.6.2 готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда и здоровья;

6.6.3 контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей;

6.6.4 осуществлять контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в организации по вопросам промышленной безопасности и охраны труда;

6.6.5 контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве;

6.6.6. организовать выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в организации;

6.6.7. обеспечивает включение в коллективный договор мероприятия по улучшению условий и охране труда, в том числе мероприятия по организации проведения физкультурно-оздоровительных мероприятий по выполнению видов испытаний комплекса ГТО

6.6.8. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, представитель работников вправе потребовать от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и одновременно обратиться в Государственную инспекцию труда для принятия неотложных мер.

6.6.9 При невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, представитель работников вправе требовать от работодателя, органа управления организацией, должностного лица приостановления работ впредь до принятия окончательного решения Федеральной инспекцией труда. Работодатель, должностное лицо обязаны незамедлительно выполнить такое требование, а также не применять каких-либо мер дисциплинарного воздействия и не преследовать работников, отказывающихся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья. Наличие опасности фиксируется актом произвольной формы за подписями свидетелей.

6.6.10. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую

работу на время устранения такой опасности, В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с законодательством РФ. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

6.6.11. За нарушение работником или работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

6.7. Работодатель обязуется:

6.7.1. Соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны.

6.7.2. Разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности.

6.7.3. Проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности.

6.7.4. Содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению.

6.7.5. Оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров.

6.7.6. Предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территории организации необходимые силы и средства.

6.7.7. Обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения и на иные объекты организации.

6.7.8. Предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности в организации, а также о происшедших на территории организации пожарах и их последствиях.

6.7.9. Незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов.

Руководитель организации осуществляет непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции в организации и несет персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.

Работники обязуются:

6.7.10. Соблюдать требования пожарной безопасности.

6.7.11. Бережно относиться к первичным средствам пожаротушения.

6.7.12. При обнаружении пожаров немедленно уведомлять о них непосредственного руководителя и пожарную охрану.

6.7.13. До прибытия пожарной охраны принимать посильные меры по спасению людей, имущества и тушению пожаров.

6.7.14. Оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров.

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

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

7.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает

по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника *в размере 1%* (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

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

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

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

7.3.3. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

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

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

7.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

7.3.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК);

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

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

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

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

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

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

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

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

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

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

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определен в приложении № 2 к настоящему коллективному договору.

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

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

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

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

7.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

7.11. На время осуществления полномочий работником образовательной организации, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

7.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение

проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

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

VIII. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

8.1. Положения настоящего раздела распространяются на работников в возрасте до 35 лет (включительно). В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии учреждения, обеспечения их занятости, пополнения молодыми кадрами, вовлечения молодых работников в активную жизнь, усиления социальной защищенности молодых работников, стороны договорились:

8.2. Совместные обязательства:

8.2.1. Разработать комплексную программу по работе с молодежью и ряд мероприятий по ее реализации;

8.2.2. Провести конкурсы профессионального мастерства среди молодых работников и специалистов;

8.2.3. Обеспечить молодежи доступность бесплатного занятия спортом, самодеятельностью, других творческих способностей и интересов;

8.2.4. Организовать и провести массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия и спартакиады.

8.3. Работодатель обязуется:

8.3.1. Оказывать содействие профсоюзному комитету в создании, развитии и работе Молодежного совета;

8.3.2. Проводить работу по становлению молодежного движения в Организации, направленную на осуществление механизма преемственности, формирование квалифицированного кадрового потенциала, здорового образа жизни молодых работников, решение молодежных проблем, и ежегодно отчитываться о проделанной работе на собрании (конференции) Совета молодых специалистов.

8.3.3. Выделить специальный фонд поддержки деятельности Молодежного совета профкома.

8.3.4. Ежегодно проводить среди молодых работников конкурсы профессионального мастерства для выявления и поощрения лучших молодых специалистов. Победителям конкурсов профессионального мастерства среди молодежи осуществить стимулирующие выплаты к должностному окладу на основе положения о распределении стимулирующей части ФОТ, устанавливаемой педагогическим работникам, обслуживающему персоналу в Учреждении на срок 1 год, со дня проведения конкурса.

8.3.5. Закрепить наставников за всеми молодыми работниками в период их стажировки.

8.3.6. Организация утверждает Положение о наставничестве, закрепляет наставников за всеми молодыми работниками не позднее 1 месяца с начала их работы.

8.3.7. По ходатайству профсоюзной организации оказывать единовременную материальную помощь лицам:

- при рождении ребенка – 1000 рублей

- при бракосочетании – 1000 рублей.

8.3.8. Обязуется активно использовать законодательно-нормативную базу по молодежной политике с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи.

8.3.9. Обязуется оказывать помощь молодым работникам, в соблюдении установленных для них законодательством льгот и дополнительных гарантий.

8.3.10. Обязуются уделять особое внимание охране труда молодых работников.

IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

9.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

9.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

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

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

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

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

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

9.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников образовательной организации.

9.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

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

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

10. Стороны договорились:

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

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

10.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

10.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего.

10.5. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

10.6. Каждый принимаемый на работу в образовательную организацию работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью под роспись.

10.7. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке.

Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия рассматриваются комиссией по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора и оформляются соглашением (дополнительным соглашением) сторон.

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

10.8. Настоящий коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора:

от работодателя:
Заведующий
МДОУ «Центр развития ребенка-
детский сад №6» п. Пролетарский
_____ Л.И. Гюнтер

«19» февраля 2021 года

от работников:
председатель первичной профсоюзной
организации МДОУ «Центр развития
ребенка- детский сад №6» п. Пролетарский
_____ Т.А. Лифинцева

«19» февраля 2021 года

Согласованно:
председатель ППО МДОУ «Центр развития
ребенка- детский сад №6» п. Пролетарский
_____ Т.А. Лифинцева
Протокол № «__1__» от «12» 01__2021 г.

Утверждаю:
Заведующий
МДОУ «Центр развития ребенка-
детский сад №6» п. Пролетарский
_____ Л.И. Гюнтер

**Правила внутреннего трудового распорядка муниципального дошкольного
образовательного учреждения «Центр развития ребенка- детский сад №6»
п. Пролетарский Ракитянского района Белгородской области.**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящие Правила трудового внутреннего распорядка (далее Правила) разработаны и приняты в соответствии с требованиями статьи 189-190 Трудового кодекса Российской Федерации и Уставом Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка- детский сад №6» п. Пролетарский.
- 1.2. Настоящее Правило утверждены заведующим дошкольного образовательного учреждения и согласованы с первичной профсоюзной организацией муниципального дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка- детский сад №6» п. Пролетарский.
- 1.3. Настоящие Правила являются приложением к Коллективному договору, принятому 28.12.2020 года.
- 1.4. Настоящие Правила утверждаются с целью способствовать дальнейшему укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени и создания условий для эффективной работы коллектива.
- 1.5. Под дисциплиной труда в настоящих Правилах понимается обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом, иными законами, Коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными актами МДОУ «Центр развития ребенка- детский сад №6» п. Пролетарский.
- 1.6. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить с настоящими Правилами работника под роспись.

II. ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ

- 2.1. Трудовые отношения в МДОУ «Центр развития ребенка- детский сад №6» п. Пролетарский регулируются Трудовым кодексом РФ, законом об образовании, Уставом учреждения.
- 2.2. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора с МДОУ «Центр развития ребенка- детский сад №6» п. Пролетарский. При приеме на работу работника работодатель заключает с ним трудовой договор, на основании которого в течение трех дней издает приказ о приеме на работу и знакомит с ним работника под роспись.
- 2.3. Срочный трудовой договор может быть заключен только в соответствии с требованием статьи 59 ТК РФ.

2.4. В соответствии со ст. 65 ТК РФ при приеме на основную работу работник обязан предъявить следующие документы:

- Паспорт или иной документ удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- документы воинского учета- для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документы об образовании, квалификации, наличии специальных знаний или профессиональной подготовке, наличии квалификационной категории, если этого требует работа и копии;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования и копия;
- медицинское заключение;
- свидетельство ИНН (копия);
- справку об наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.

В соответствии со ст. 331 ТК РФ к педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда (абз.2 ч.2 ст.331 ТК РФ);
- Имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционального строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей ст. 331 ТК РФ (абз. 3 ч. 2 ст. 331 ТК РФ).
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем ст. 331 ТК РФ (абз. 4 ч. 2 ст. 331 ТК РФ);
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке (абз. 5 ч. 2 ст. 331 ТК РФ);
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения (абз. 6 ч. 2 ст. 331 ТК РФ).

Из числа лиц, указанных в абз. 3 ч. 2 ст. 331 ТК РФ, лица, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности (ч. 3 ст. 331 ТК РФ).

Согласно ст. 351.1 ТК РФ к трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, а равно и подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 ТК РФ, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей ст. 351.1 ТК РФ.

Наряду с указанными в статье 76 ТК РФ случаями работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 ТК РФ. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

Лица из числа указанных в абзаце третьем части второй статьи 331 ТК РФ, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения; социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к соответствующему виду деятельности.

2.5. Работники-совместители представляют вместо трудовой книжки выписку из трудовой книжки, заверенную администрацией по месту основной работы, с указанием должности и графика работы.

2.6. Прием на работу осуществляется в следующем порядке:

–составляется и подписывается трудовой договор;

–при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (в том числе в электронном виде), за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или Работник поступает на работу на условиях совместительства;

–в случаях, установленных Трудовым кодексом РФ. при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен её. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа Работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом на Работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

–издается приказ о приеме на работу, который доводится до сведения нового работника под подпись;

—оформляется личное дело на нового работника (листок по учету кадров; автобиография; копии документов об образовании, квалификации, профессиональной подготовке; медицинское заключение об отсутствии противопоказаний; выписки из приказов о назначении, переводе, повышении, увольнении).

2.7. При приеме работника на работу или при переводе его на другую работу руководитель МДОУ «Центр развития ребенка - детский сад № 6» п. Пролетарский обязан:

—разъяснить его права и обязанности;

—познакомить с должностной инструкцией, содержанием и объемом его работы, с условиями оплаты его труда, провести инструктажи;

—познакомить с правилами внутреннего трудового распорядка, противопожарной безопасности, другими правилами охраны труда сотрудников, требованиями безопасности жизнедеятельности детей;

—ознакомить с иными локальными, нормативными актами, имеющими отношение к его трудовой функции.

2.8. Работодатель может устанавливать испытательный срок не более трех месяцев. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.9. При заключении трудового договора впервые, трудовая книжка оформляется в дошкольном учреждении.

2.10. Трудовые книжки хранятся у руководителя МДОУ «Центр развития ребенка - детский сад № 6» п. Пролетарский наравне с ценными документами, в условиях, гарантирующих их недоступность для посторонних лиц.

2.11. Перевод работника на другую работу производится только с его согласия за исключением случаев, предусмотренных в ст. 99 ТК РФ (по производственной необходимости, для замещения временно отсутствующего работника). При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.12. В связи с изменениями в организации работы МДОУ «Центр развития ребенка - детский сад № 6» п. Пролетарский (введение новых форм обучения и воспитания и т.п.) допускается при продолжении работы в той же должности, по специальности, квалификации, изменение существующих условий труда работника: системы и размеров оплаты труда, льгот, режима работы, установление или отмена неполного рабочего времени, совмещение профессий, изменение наименования должностей и другие. Об этом работник должен быть поставлен в известность в письменной форме, не позднее, чем за два месяца до их введения (ст. 72, 73, 74 ТК РФ).

2.13. Если прежние существенные условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ст. 77 ТК РФ.

2.14. Срочный трудовой договор (ст. 59 ТК РФ), заключенный на определенный срок (не более пяти лет), расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения. В случае если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.15. Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения срока его действия могут быть расторгнуты администрацией МДОУ «Центр развития ребенка - детский сад № 6» п. Пролетарский лишь в случаях, предусмотренных статьями 73, 78, 81 и 83 ТК РФ.

2.16. В день увольнения руководитель учреждения обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет, а также по письменному заявлению работника копии документов, связанных с его работой.

2.17. Заведующий МДОУ «Центр развития ребенка - детский сад № 6» п. Пролетарский имеет право расторгнуть трудовой договор (п. 1, п. 2 ст. 336 ТК РФ) с педагогическим работником:

–за повторное, в течение одного года, грубое нарушение Устава образовательного учреждения;

–применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и/или психическим насилием над личностью ребенка.

–в случаях предусмотренных действующим законодательством.

2.18. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника (далее сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда. В сведения о трудовой деятельности включается информация:

- о Работнике;

- о его трудовой функции;

- о переводах Работника на другую постоянную работу;

- об увольнении Работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора:

- другая информация, предусмотренная Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом,

Работодатель обязан предоставить Работнику (за исключением случаев, если на Работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у Работодателя способом, указанным в заявлении Работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у Работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном Работодателем:

- в период работы — не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления; - при увольнении - в день прекращения трудового договора.

В случае выявления Работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных Работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ, Работодатель по письменному заявлению Работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ».

2.19. В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного Работодателя.

Если в день прекращения трудового договора выдать Работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного Работодателя невозможно в связи с отсутствием Работника либо его отказом от их получения, Работодатель обязан направить Работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить Работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного Работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомления или письма Работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного Работодателя.

По письменному обращению Работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, Работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения

Работника, а в случае, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом на Работника не ведется трудовая книжка, по обращению Работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном Работодателем, по адресу электронной почты Работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного Работодателя после увольнения, Работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения Работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у Работодателя)).

Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности об основании и причине увольнения вносится в точном соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса РФ или иного федерального закона».

III. ОСНОВНЫЕ ПРАВА РАБОТНИКА

Работник имеет право:

3.3. Право на сокращенную продолжительность рабочего времени; право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

3.4. Право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;

3.5. Право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;

3.6. Право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

3.7. Право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;

3.8. Педагогические работники, проживающие и работающие в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа), имеют право на предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения. Размер, условия и порядок возмещения расходов, связанных с предоставлением указанных мер социальной поддержки педагогическим работникам федеральных государственных образовательных учреждений, устанавливаются Правительством Российской Федерации и обеспечиваются за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, а педагогическим работникам образовательных организаций субъектов Российской Федерации, муниципальных образовательных учреждений устанавливаются законодательством субъектов Российской Федерации и обеспечиваются за счет бюджетных ассигнований бюджетов субъектов Российской Федерации.

3.9. Педагогическим работникам образовательных учреждений, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения единого государственного экзамена, предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена. Размер и порядок выплаты указанной компенсации устанавливаются субъектом Российской Федерации за счет бюджетных ассигнований бюджета субъекта Российской Федерации, выделяемых на проведение

единого государственного экзамена.

3.10. Педагогические работники пользуются следующими академическими правами и свободами:

- свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;
- свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
- право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);
- право на выбор учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;
- право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;
- право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;
- право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в организациях, осуществляющих образовательную деятельность;
- право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами организации, осуществляющей образовательную деятельность, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;
- право на участие в управлении образовательной организацией, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом этой организации;
- право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности образовательной организации, в том числе через органы управления и общественные организации;
- право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

3.10. Академические права и свободы, должны осуществляться с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики педагогических работников, закрепленных в локальных нормативных актах организации, осуществляющей образовательную деятельность.

IV. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА

4.1. Педагогические работники обязаны:

- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля)

в соответствии с утвержденной рабочей программой;

- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- уважать честь и достоинство воспитанников и других участников образовательных отношений;
- развивать у воспитанников познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у воспитанников культуру здорового и безопасного образа жизни;
- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- учитывать особенности психофизического развития воспитанников и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
- соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать с психолого-медико-педагогической комиссией.
- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;
- проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- соблюдать устав образовательного учреждения, осуществляющей воспитание, правила внутреннего трудового распорядка.

4.2. Педагогический работник учреждения, осуществляющей образовательную деятельность, в том числе в качестве индивидуального предпринимателя, не вправе оказывать платные образовательные услуги воспитанникам в данной организации, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.

4.3. Педагогическим работникам запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения воспитанников к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

4.4. Педагогические работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами. Неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическими работниками обязанностей, учитывается при прохождении ими аттестации.

4.5. Аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников (за исключением педагогических работников из числа профессорско-преподавательского

состава) в целях установления квалификационной категории.

Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями, осуществляющими образовательную деятельность.

Проведение аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников учреждения, осуществляющих образовательную деятельность и находящихся в ведении федеральных органов исполнительной власти, осуществляется аттестационными комиссиями, формируемыми федеральными органами исполнительной власти, в ведении которых эти организации находятся, а в отношении педагогических работников учреждения, осуществляющих образовательную деятельность и находящихся в ведении субъекта Российской Федерации, педагогических работников муниципальных и учреждений, осуществляющих образовательную деятельность, проведение данной аттестации осуществляется аттестационными комиссиями, формируемыми уполномоченными органами государственной власти субъектов Российской Федерации.

Порядок проведения аттестации педагогических работников устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

4.6. Иные работники образовательного учреждения:

в МДОУ «Центр развития ребенка – детский сад № 6» п. Пролетарский наряду с должностями педагогических работников, предусматриваются должности административно-хозяйственных, учебно-вспомогательных, медицинских и иных работников, осуществляющих вспомогательные функции.

Право на занятие должностей имеют лица, отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

V. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ.

5.1. По письменному заявлению Работника Работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать Работнику трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на Работника не ведется) в целях его обязательного социального страхования (обеспечения), копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на Работника не ведется): справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного Работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться Работнику безвозмездно.

Сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового кодекса РФ) у данного Работодателя предоставляются Работнику в порядке, установленном статьями 66.1 и 84. Г Трудового кодекса РФ».

VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ

6.1. Режим работы учреждения: с 7.00 до 19.00.

В МДОУ «Центр развития ребенка - детский сад № 6» п. Пролетарский устанавливается 5-дневная рабочая неделя, с двумя выходными днями (суббота, воскресенье). Сторожа работают по графику с 19.00 до 7.00 (выходные дни предоставляются по графику работы).

6.2. Нормальная продолжительность рабочей недели – 40 часов. Для педагогических работников устанавливается рабочая неделя 36 часов.

6.3. Отпуск персонала:

- заведующий – 42 календарных дня;
- ст. воспитатель – 42 календарных дня
- ст. медсестра – 42 календарных дня
- педагоги – 42 календарных дня;
- обслуживающий персонал – 28 календарных дней;
- учитель – логопед – 56 календарных дня;
- повар – 34 календарных дня;
- машинист по стирке белья – 34 календарных дня;
- завхоз 34 календарных дня.

Режим работы воспитателей устанавливается в 2 смены:

1 смена – 07.00-14.12

2 смена – 11.48-19.00

Младшие воспитатели

08.00-16.30

Повара

1 смена – 07.00-15.30

2 смена – 08.00-16.30

Машинист по стирке белья

08.00 – 16.30

Старшая медсестра

08.00 – 16.30

Кастелянша

08.00-16.30

Кладовщик

08.00-16.30

Дворник

08.00-16.30

Рабочий по обслуживанию

08.00 – 16.30

Сторож

19.00 – 07.00

Завхоз

Для работников администрации, учебно – вспомогательного персонала режим работы устанавливается с 08.00 до 16.30, для узких специалистов часы работы устанавливаются согласно нормам их рабочего времени и отдыха (приказ Минобрнауки России от 27 марта 2006. № 69). Для следующих категорий работников: заведующий, завхоз, устанавливается ненормированный рабочий день.

6.4. По желанию работника, с его письменного заявления он может за пределами основного рабочего времени работать по совместительству, как внутри, так и за пределами учреждения.

6.5. Работа в выходные дни и праздничные дни запрещена, привлечение к работе в указанные дни осуществляется только с согласия работника и в соответствии с требованиями статьи 113 Трудового кодекса РФ, накануне праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на 1 час.

Заседания педагогического совета, общие собрания трудового коллектива, заседания методических совещаний, родительские собрания, продолжительность которых, составляет от одного часа до 2,5 часов, проводятся в нерабочее время.

6.6. Продолжительность основного оплачиваемого отпуска устанавливается в соответствии с действующим законодательством. Очередность предоставления основных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией с учётом мнения профсоюзного комитета в соответствии с утверждённым графиком. Отдельным категориям работников, предусмотренными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

6.7. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с требованиями статьи 119 ТК РФ не менее 3-х календарных дней.

6.8. Работникам МДОУ «Центр развития ребенка - детский сад № 6» п. Пролетарский предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска по семейным обстоятельствам в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день;
- рождение ребенка – 2 календарных дня;
- бракосочетание работника – 3 календарных дня;
- смерть близких родственников – 3 календарных дня;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации 5 календарных дней.

6.9. Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск 3 дня, при отсутствии в течение года больничного листа.

6.10. Учет рабочего времени организуется учреждением в соответствии с требованиями действующего законодательства. В случае болезни работника, последний своевременно информирует администрацию и предоставляет больничный лист в первый день выхода на работу.

6.11. В случае отсутствующего воспитателя на смене 1 неделю заменяет этого работника воспитатель данной группы. В последующие дни привлекаются воспитатели и узкие специалисты согласно графика работы (статья 56, 60 и 101 ТК РФ).

6.12. В период организации образовательного процесса запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов между ними;
- не разрешается делать замечания педагогическим работникам по поводу их работы во время проведения занятий, в присутствии детей и родителей;
- находится в верхней одежде и головных уборах;
- громко разговаривать и шуметь в коридорах и кабинетах;
- оставлять рабочее место без согласования с администрацией.

VII. ОСНОВНЫЕ ПРАВА ОБЯЗАННОСТИ АДМИНИСТРАЦИИ

7. Администрация МДОУ «Центр развития ребенка - детский сад № 6» п. Пролетарский имеет право:

7.1. На управление образовательным процессом.

7.2. Принимать на работу работников дошкольного образовательного учреждения, устанавливать дополнительные льготы, гарантии работникам, устанавливать общие правила и требований по режиму работы, установление должностных требований.

7.3. Устанавливать систему оплаты труда, стимулирующих и иных выплат в соответствии с действующим законодательством.

- 7.4. Налагать дисциплинарные взыскания в соответствии с действующим законодательством.
- 7.5. Администрация МДОУ «Центр развития ребенка - детский сад № 6» п. Пролетарский обязана;
- 7.6. Обеспечить соблюдение требований устава учреждения и Правил внутреннего трудового распорядка.
- 7.7. Организовать труд воспитателей, специалистов, обслуживающего персонала в соответствии с их специальностью, квалификацией, опытом работы.
- 7.8. Закрепить за каждым работником соответствующее его обязанностям рабочее место и оборудование. Создать необходимые условия для работы персонала: содержать здание и помещения в чистоте, обеспечивать в них нормальную температуру, освещение; создать условия для хранения верхней одежды работников, организовать их питание.
- 7.9. Постоянно контролировать знание правил охраны труда, строго придерживаться установленного рабочего времени и времени отдыха, осуществлять необходимые мероприятия по технике безопасности и производственной санитарии.
- 7.10. Принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных и других заболеваний работников и детей.
- 7.11. Обеспечить работников необходимыми методическими пособиями и хозяйственным инвентарем для организации эффективной работы.
- 7.12. Осуществлять контроль за качеством воспитательно-образовательного процесса, выполнением образовательных программ.
- 7.13. Своевременно рассматривать предложения работников, направленные на улучшение работы учреждения, поддерживать и поощрять лучших работников.
- 7.14. Обеспечивать условия для систематического повышения квалификации работников.
- 7.15. Совершенствовать организацию труда, обеспечивать выполнение действующих условий оплаты труда, своевременно выдавать заработную плату и пособия.
- 7.16. Своевременно предоставлять отпуска работникам в соответствии с утвержденным на год графиком.
- 7.17. Заведующий имеет право отстранить от работы (не допускать к работе) работника детского сада (ст. 76 ТК РФ):
- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;
 - не прошедшего в установленном порядке обучения и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

VII. ПООЩРЕНИЕ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

- 8.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:
- объявление благодарности;
 - премирование;
 - доплаты и надбавки
 - награждение ценными подарками;
 - награждение почетной грамотой.
- 8.2. Поощрения применяются заведующим по представлению трудового коллектива, членов администрации, профсоюзного комитета.
- 8.3. За особые трудовые заслуги работников администрация представляет их кандидатуры в вышестоящие органы к награждению правительственными и почетными званиями.
- 8.4. Поощрения объявляются приказом руководителя и доводятся до сведения коллектива, запись о поощрении вносится в трудовую книжку работника.

IX. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ ТРУДА

9.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение вследствие умысла, самонадеянности либо небрежности работника возложенных на него трудовых обязанностей, влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

9.2. За нарушение трудовой дисциплины применяются следующие меры дисциплинарного взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение.

9.3. Увольнение, в качестве дисциплинарного взыскания, может быть применено за систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Уставом или Правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания, за прогул без уважительных причин, а также за появление на работе в нетрезвом состоянии.

Прогулом считается неявка на работу без уважительных причин в течение всего рабочего дня, а также отсутствие на работе более 4 часов в течение рабочего дня.

9.4. За каждое нарушение может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. Меры дисциплинарного взыскания применяются должностным лицом, наделенным правом приема и увольнения данного работника.

9.5. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины требуется предоставить объяснение в письменной форме. Отказ от дачи письменного объяснения либо устное объяснение не препятствуют применению взыскания.

9.6. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника за исключением случаев, предусмотренных законом (запрещение педагогической деятельности, защита интересов воспитанников).

9.7. 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.

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, 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. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу (часть четвертая в ред. Федерального закона от 03.08.2018 N 304-ФЗ)

9.8. Взыскание объявляется приказом по МДОУ «Центр развития ребенка - детский сад № 6» п. Пролетарский. Приказ должен содержать указание на конкретное нарушение трудовой дисциплины, за которое налагается данное взыскание, мотивы применения взыскания. Приказ объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня подписания.

9.9. К работникам, имеющим взыскания, меры поощрения не применяются в течение срока действия этих взысканий.

9.10. Взыскание автоматически снимается и работник считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию, если он в течение года не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию. Заведующая вправе снять взыскание досрочно по ходатайству руководителя или трудового коллектива, если подвергнутый дисциплинарному взысканию не совершил нового проступка и проявил себя как добросовестный работник.

9.11. Педагогические работники детского сада, в обязанности которых входит выполнение воспитательных функций по отношению к детям, могут быть уволены за совершение аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы. К аморальным проступкам могут быть отнесены рукоприкладство по отношению к детям, нарушение общественного порядка, в том числе и не по месту работы, другие нарушения норм морали, явно не соответствующие социальному статусу педагога.

Педагоги могут быть уволены за применение методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанников по пункту 4 «б» статьи 56 Закона РФ «Об образовании».

Указанные увольнения не относятся к мерам дисциплинарного взыскания.

9.12. Увольнение в порядке дисциплинарного взыскания, а также увольнение в связи с аморальным проступком и применением мер физического или психического насилия производятся без согласования с профсоюзным органом.

9.13. Дисциплинарные взыскания к руководителю учреждения применяются тем органом управления образования, который имеет право его назначать и увольнять.

9.14. Трудовой коллектив имеет право на выражение недоверия любому члену руководства и на ходатайство в вышестоящие органы об его замене.

Правила внутреннего трудового распорядка относятся к локальным правовым актам, регламентирующим уставную деятельность дошкольного учреждения.

**Выписка из протокола
внеочередного общего собрания работников МДОУ «Центр развития ребенка -
детский сад № 6»
п. Пролетарский**

19.02.2021 г.

№2

Председатель: Гюнтер Л.И.

Секретарь: Святченко Е.В.

Присутствовали 34 человека.

Повестка дня:

1. Рассмотрение и утверждение Коллективного договора между работодателем и работниками на 2021-2024 годы.

По первому вопросу слушали: председателя профкома Лифинцеву Т.А. Она ознакомила работников с Коллективным договором между работодателем и работниками на 2021-2022 год.

Выступили: Гюнтер Л.И., заведующий МДОУ, которая предложила принять и утвердить коллективный договор на 2021-2024 годы.

Решили: утвердить коллективный договор МДОУ «Центр развития ребенка - детский сад № 6» п. Пролетарский на 2021-2024 годы.

Председатель

/Гюнтер Л.И./

Секретарь

/ Святченко Е.В./

ПОЛОЖЕНИЕ

о формировании фонда оплаты труда в образовательных учреждениях Ракитянского района, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования

Правовым основанием введения новой системы оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений являются статьи 31,41 Закона Российской Федерации «Об образовании», часть 2 статьи 26.14 Федерального закона № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации», статьи 144 Трудового кодекса Российской Федерации, статьи 15 Федерального закона от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановление правительства Белгородской области от 23 июня 2008 года №159-пп «Об утверждении положения об оплате труда работников государственных областных образовательных учреждений и областных методических служб», постановление правительства Белгородской области от 4 июня 2012 г. N 241-пп "О внесении изменений в постановление правительства Белгородской области от 23 июня 2008 года N 159-пп".

Основными целями введения новой системы оплаты труда являются:

- повышение мотивации работников ДОУ к качественному труду;
- создание условий для привлечения высококвалифицированных специалистов посредством повышения общего уровня оплаты труда работников ДОУ;
- расширение участия общественности в управлении дошкольным образовательным учреждением

Задачи, решаемые введением новой системы оплаты труда:

- повышение заработной платы работников ДОУ;
- повышение эффективности и качества труда работников ДОУ;
- обеспечение взаимосвязи между качеством труда и доходом работника ДОУ;
- создание стимулов к повышению профессионального уровня работников ДОУ;
- привлечение и закрепление в дошкольных образовательных учреждениях молодых кадров;
- экономическое стимулирование работы педагогов с родителями;
- институционализация участия гражданских институтов в материальном стимулировании педагогических работников учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования. Новая система оплаты труда работников ДОУ базируется на следующих основных принципах:
- обязательность соблюдения норм трудового законодательства Российской Федерации и других законодательных и нормативных актов в области трудового права;
- самостоятельность органов государственной власти и местного самоуправления в установлении условий и размеров оплаты труда работников подведомственных учреждений в пределах их компетенции;
- обеспечение минимальных государственных гарантий по оплате труда работников образовательных учреждений;

Заведующий  *И.И. Романов*

- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, качества и результатов педагогического труда, сложности выполняемых работ;
- материальное стимулирование повышения качества работы.

1. Формирование фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения

Формирование фонда оплаты труда ДОУ осуществляется в пределах объема средств, утвержденных на текущий финансовый год по ДОУ, и рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТ}_{\text{вп}} + \text{ФОТ}_{\text{зс}} + \text{ФОТ}_{\text{пр}}$$

где:

ФОТ_{вп} - фонд оплаты труда воспитателей и младших воспитателей;

ФОТ_{зс} - фонд оплаты труда заведующих и старших воспитателей;

ФОТ_{пр} - фонд оплаты труда прочих работников ДОУ.

2. Распределение фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения

2.1. Фонд оплаты труда дошкольного образовательного учреждения состоит из базовой части (ФОТ_б) и стимулирующей части (ФОТ_{ст}).

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТ}_{\text{б}} + \text{ФОТ}_{\text{ст}}$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{ст}} = \text{ФОТ} * \text{ш}$$

где **ш** - стимулирующая доля ФОТ, (Диапазон **ш** до 30%).

2.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату педагогических работников, непосредственно осуществляющих воспитательно-образовательный процесс (воспитатели, специалисты), медицинского (старшая медсестра) и младшего обслуживающего (младших воспитателей, уборщицы служебных помещений, прачки, кастелянши, повара, дворники, сторож, электрик др.) персонала образовательного учреждения и складывается из:

$$\text{ФОТ}_{\text{б}} = \text{ФОТ}_{\text{ауп}} + \text{ФОТ}_{\text{пп}} + \text{ФОТ}_{\text{мп}} + \text{ФОТ}_{\text{моп}}$$

где ФОТ_{ауп} - фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ФОТ_{пп} - фонд оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих воспитательно-образовательный процесс; ФОТ_{мп} - фонд оплаты труда для медицинского персонала;

ФОТ_{моп} - фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала.

2.3. Руководитель ДОУ формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда, при этом:

- доля фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих воспитательно-образовательный процесс (ФОТ_{пп}), устанавливается не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год;

- доля фонда оплаты труда для руководителей, медицинского и младшего обслуживающего персонала (ФОТ_{уп}, ФОТ_{мп}, ФОТ_{моп}) устанавливается не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год.

2.4. Оплата труда работников ДОУ производится на основании трудовых договоров между руководителем учреждения и работниками.

3. Формирование централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных учреждений

3.1. Учредитель ДОУ формирует Централизованный фонд стимулирования руководителей ДОУ по следующей формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{цст}} = \text{ФОТ} * \text{ц}$$

где ФОТ_{цст} - отчисление в централизованный фонд стимулирования руководителей образовательных учреждений;

ФОТ - фонд оплаты труда дошкольного образовательного учреждения;

и - централизуемая доля ФОТ.

(Размер централизуемой доли ФОТ - 5% от ФОТ муниципального ДОУ).

Стимулирующая часть ФОТ для руководителей дошкольных образовательных учреждений устанавливается два раза в год (с сентября по декабрь и с января по август) муниципальной комиссией по распределению стимулирующей части ФОТ руководителей учреждений дошкольного, начального основного общего, среднего (полного) образования в размере до 70% средней базовой заработной платы по ДОУ.

3.2. Распределение централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных учреждений осуществляется в соответствии с нормативным правовым актом Учредителя (Приложение № 2), в котором учитываются:

- результаты аттестации и государственной аккредитации образовательного учреждения;
- физическое и психическое здоровье воспитанников (по результатам мониторинга);
- создание благоприятного психологического микроклимата (по результатам мониторинга);
- участие образовательных учреждений в районных (городских), областных и всероссийских мероприятиях, результативность участия и др.;
- обеспечение прозрачности деятельности образовательного учреждения для всех участников образовательного процесса.

Руководитель ДОУ представляет куратору дошкольных учреждений аналитическую информацию о показателях деятельности учреждения являющихся основанием для премирования. Куратор дошкольного учреждения оформляет согласно аналитической информации оценочный лист. На заседании комиссии куратор ДОУ характеризует профессиональную деятельность руководителя дошкольного образовательного учреждения, отвечает на вопросы членов комиссии.

Руководители учреждения имеют право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения. Комиссия принимает решения о премировании открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола комиссии издается приказ управления образования о премировании. Приказ об утверждении решения о распределении доплаты за качество профессиональной деятельности для руководящих работников учреждений доводится до сведения руководителя учреждения в недельный срок.

4. Базовая и специальная части фонда оплаты труда в дошкольном образовательном учреждении

4.1. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих воспитательно-образовательный процесс (ФОТ_{пн}), состоит из общей части (ФОТ_о) и специальной части (ФОТ_с).

$$\text{ФОТ}_{\text{пн}} = \text{ФОТ}_{\text{о}} + \text{ФОТ}_{\text{с}}$$

Объем специальной части определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{с}} = \text{ФОТ}_{\text{пн}} * \epsilon,$$

где ϵ - доля специальной части ФОТ_{пн}. (Значение ϵ до 30%).

4.2. Общая часть фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих воспитательно-образовательный процесс, определяется путем суммирования общей части заработной платы каждого педагога:

$$\text{ФОТ}_{\text{о}} = \text{SUM} \text{ФОТ}_{\text{о}п}$$

где ФОТ_{оп} - общая часть заработной платы педагога.

Общая часть заработной платы педагога ФОТ_{оп} рассчитывается исходя из величины базового оклада (в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации), с учетом повышающих коэффициентов, определяющих уровень образования, стаж педагогической работы и уровень квалификации, по следующей формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{о}п} = \text{БО} * (\text{К}_{\text{о}} + \text{К}_{\text{с}} + \text{К}_{\text{к}}),$$

где БО - величина базового оклада

К_о - коэффициент, учитывающий уровень образования;

К_с - коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы;

К_к - коэффициент, учитывающий уровень квалификации педагога.

4.3. Специальная часть фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих воспитательно-образовательный процесс (ФОТс), включает в себя:

- выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации либо нормативными актами субъекта Российской Федерации;
- повышающие надбавки:
 - за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья (примерная доля -10% ФОТ пп);
 - наличие почетного звания, государственных наград (примерная доля - до 10% ФОТпп).

5. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения.

5.1 Стимулирующие выплаты сотрудникам дошкольных образовательных учреждений (кроме заведующего) по результатам труда распределяются комиссией, состав которой утверждается приказом по образовательному учреждению.

5.2. Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат работников ДООУ являются критерии, отражающие результаты их работы.

5.3. Работники представляют заведующему ДООУ аналитическую информацию о показателях деятельности, являющихся основанием для премирования. Заведующий ДООУ оформляет согласно аналитической информации оценочный лист. На заседании комиссии руководитель ДООУ характеризует профессиональную деятельность работников дошкольного образовательного учреждения, отвечает на вопросы членов комиссии.

Комиссия принимает решения о премировании открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола комиссии издается приказ по ДООУ о премировании. Приказ об утверждении решения о распределении доплаты за качество профессиональной деятельности доводится до сведения работника в недельный срок. При определении размера доплат комиссия руководствуется соответствующими критериями, утвержденными настоящим положением.

Выплаты осуществляются ежемесячно в виде премий.

За работу в учреждениях повышенного уровня (общеразвивающего вида и центр развития ребенка) производится надбавка всем категориям работников дошкольных образовательных учреждений:

общеразвивающий вид - 5 %;

центр развития ребенка - 10 %.

6. Расчет заработной платы руководителя дошкольного образовательного учреждения и старшего воспитателя

6.1. Заработная плата руководителя ДООУ устанавливается учредителем на основании трудового договора, исходя из средней базовой заработной платы воспитателей данного учреждения с применением повышающих коэффициентов:

1. За контингент воспитанников:

до 50 детей - 1,3;

от 51 до 100 детей - 1,4;

от 101 до 150 детей - 1,5;

от 150 детей до 200 - 1,6;

от 201 до 250 детей - 1,7;

от 251 до 300 детей - 1,8;

от 301 и выше - 2,0.

2. За первую квалификационную категорию – 1,15
За высшую квалификационную категорию-1,2.
- 6.2. Оплата труда старшего воспитателя ДООУ устанавливается из фактически сложившейся на 1 ставку средней базовой заработной платы воспитателей данного учреждения по НСОТ с применением повышающих коэффициентов:
 1. За первую квалификационную категорию – 1,15
За высшую квалификационную категорию-1,2.
7. Расчет заработной платы педагогических работников рассчитывается исходя из базового оклада с применением следующих коэффициентов в соответствии с занимаемой должностью.

Оплата труда педагогических работников рассчитывается исходя из базового оклада с применением следующих компенсационных выплат:

1. Сельские – 1,25
2. За квалификационную категорию:
 - 1,1- для педагогов, имеющих вторую квалификационную категорию;
 - 1,15 - для педагогов, имеющих первую квалификационную категорию;
 - 1,2 - для педагогов, имеющих высшую квалификационную категорию.
2. За наличие высшего педагогического образования – 1,2
3. За непрерывный педагогический стаж работы в образовательном учреждении:
 - от 0 до 5 лет – 1,1
 - от 5 до 10 лет- 1,15
 - свыше 10 лет - 1,2
4. За работу в коррекционных группах - 1,2.
5. За работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья - 1,1.

8. Расчет заработной платы учебно - вспомогательного и обслуживающего персонала рассчитывается исходя из базового оклада с применением следующих коэффициентов в соответствии с занимаемой должностью.

8.1 Расчет оплаты труда младших воспитателей

Оплата труда младших воспитателей рассчитывается исходя из базового оклада с применением следующих компенсационных выплат:

1. За образование (педагогическое)– 1,2.
2. За общий стаж работы в должности:
 - от 0 до 5 лет- 1,1
 - от 5 до 10 лет – 1,15
 - свыше 10 лет – 1,2
3. За работу в коррекционных группах - 1,2.
4. За работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья – 1,1.
5. За работу с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда – 1,12.

8.2 Расчет оплаты труда медицинской сестры (старшей медицинской сестры)

Оплата труда медицинской сестры рассчитывается исходя из базового оклада с применением следующих компенсационных выплат:

1. Сельские – 1,25
2. За контингент воспитанников на одну ставку:
 - до 50 детей – 1,3;
 - от 51 до 100 детей - 1,4;
 - от 101 до 150 детей - 1,5;
 - от 150 детей до 200 - 1,6;

- от 201 до 250 детей – 1,7;
 - от 251 до 300 детей – 1,8;
 - от 301 и выше – 2,0.
3. За непрерывный медицинский стаж работы:
 - от 0 до 5 лет – 1,15
 - свыше 5 лет – 1,2
 4. За квалификационную категорию:
 - 1,1- для медицинских сестер, имеющих вторую квалификационную категорию;
 - 1,15 - для медицинских сестер, имеющих первую квалификационную категорию;
 - 1,2- для медицинских сестер, имеющих высшую квалификационную категорию.
 4. За работу в коррекционных группах - 1,2.
 5. За работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья – 1,1.
 6. За работу с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда – 1,12.

8.3 Расчет оплаты труда обслуживающего персонала

Компенсационные выплаты и гарантированные надбавки устанавливаются в следующих случаях:

1. Завхозу, повару, подсобному рабочему, машинисту по стирке белья, кастелянше, делопроизводителю за контингент воспитанников на одну ставку:
 - до 50 детей – 1,3;
 - от 51 до 100 детей - 1,4;
 - от 101 до 150 детей - 1,5;
 - от 150 детей до 200 - 1,6;
 - от 201 до 250 детей – 1,7;
 - от 251 до 300 детей – 1,8;
2. За общий стаж работы в должности:
 - от 0 до 5 лет- 1,1
 - от 5 до 10 лет – 1,15
 - свыше 10 лет – 1,2
3. Повару за исполнение обязанностей шеф-повара - до 10 %;
4. Завхозу за погрузку - разгрузку (при наличии 3-х групп и более) - до 10% .
5. Сторожем за работу в ночное время (за каждый час работы в ночное время) - 35%.
6. - за работу с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда – 1,12.

9. Гарантии по оплате труда

Заработная плата работников дошкольных образовательных учреждений не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп работников.

Вновь прибывшим работникам стимулирующие выплаты устанавливаются по результатам труда через три месяца после приема на работу.

Фонд оплаты труда ДОУ распределяется на фонд оплаты воспитателей, младших воспитателей, заведующих, старших воспитателей, других педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

Рассмотрено на общем собрании
Работников учреждения

Протокол №1 от «20» 01 2017 г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МДОУ «Центр развития ребенка

 Л. Н. Гинтер

Приказ от «23» 01 2017 г. № 6

ПОЛОЖЕНИЕ

об организации работы по охране труда и обеспечению безопасности
образовательного процесса в МДОУ «Центр развития ребенка – детский сад № 6»
п. Пролетарский

1. ОБЩЕЕ ПОЛОЖЕНИЕ

- 1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлениями Минтруда России от 08.02.2000 г. № 14 «Об утверждении рекомендации работы службы по охране труда в организации», от 22.01.2001 г. № 10 «Об утверждении Межотраслевых нормативов численности работников службы охраны труда в организациях», приказом Минобрнауки России от 11.03.1998 г. № 662 «О службе охраны труда образовательного учреждения».
- 1.2. Настоящее Положение разработано с целью установления порядка организации работы по охране труда в учреждении и его структурных подразделениях, должностные обязанности по охране труда различных категорий работников учреждения и их ответственность за выполнение требований охраны труда.
- 1.3. Настоящее Положение является нормативным документом прямого действия, обязательным для руководства и исполнения.
- 1.4. Работники образовательного учреждения обязаны соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда, правильно применять средства индивидуальной защиты, немедленно сообщать непосредственному руководителю о любом несчастном случае, происшедшем на производстве, а также ситуациях, угрожающих жизни и здоровью людей.

2. ФУНКЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

Учреждение в рамках своих полномочий обеспечивает:

- Реализацию государственной отраслевой политики в области охраны труда и создание безопасных условий для осуществления образовательного процесса в МДОУ;
- Участие в разработке положений, инструкций по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса;
- Издание приказов о назначении ответственных лиц за обеспечение охраны труда и технике безопасности, о назначении комиссий по охране труда;
- Финансирование мероприятий по охране труда и технике безопасности в МДОУ;
- Планирование и организацию обучения по охране труда работников МДОУ и ответственных лиц, проверку их знаний;
- Расследование несчастных случаев с работниками и воспитанниками в соответствии с установленным порядком;
- Анализ состояния условий и охраны труда, причин несчастных случаев с воспитанниками, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости работников, состояние пожарной безопасности учреждений;
- Привлечение частично или полностью деятельности учреждения при возникновении опасности для жизни и здоровья воспитанников и работников до полного устранения причины, порождающих указанную опасность;


Гинтер Л.Н.

- Привлечение к ответственности в установленном порядке лиц, нарушающих трудовое законодательство, правила и нормы охраны труда, пожарной безопасности, требования нормативных правовых документов по обеспечению безопасности образовательного процесса;

3. РУКОВОДСТВО РАБОТОЙ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Общее руководство и ответственность за организацию работы по охране труда возлагается на заведующего МДОУ.

4. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ОХРАНЫ ТРУДА В УЧРЕЖДЕНИИ

Комиссия по охране труда в учреждении:

- Контролирует соблюдение законодательства и нормативных правовых актов по охране труда;
- Осуществляет контроль состояния охраны труда и безопасных условий образования в учреждении;
- Организует профилактическую работу по снижению травматизма;
- Участвует в работе комиссии по контролю состояния охраны труда;
- Принимает участие в планировании мероприятий по охране труда, ведет документацию по охране труда;
- Организует проведение инструктажей, обучения, проверке знаний по охране труд;
- Ведет пропаганду по охране труда.

4. ФУНКЦИИ КОМИССИИ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

- 4.1. Выявление опасных и вредных производственных факторов.
- 4.2. Проведение анализа состояния причин травматизм, несчастных случаев и профессиональных заболеваний работников и воспитанников.
- 4.3. Оказание помощи в организации проведения испытаний производственного оборудования, малых форм и спортивного инвентаря на соответствие требованиям охраны труда.
- 4.4. Проведение проверок, обследований технического состояния здания, сооружений, оборудования на соответствие их требованиям, правилам и нормам по охране труда, проверка эффективности работы вентиляционной системы, санитарно-технических устройств, средств коллективной и индивидуальной защиты.
- 4.5. Участие в разработке коллективного договора, соглашений по охране труда.
- 4.6. Разработка совместно с руководителем учреждения мероприятий по предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний, по улучшению условий труда, а также планирование мер, направленных на устранение нарушений правил безопасности труда по предписаниям органов надзора и контроля.
- 4.7. Оказание помощи руководителю учреждения в составлении списков профессий и должностей, согласно которым работники должны проходить обязательные предварительные и периодические медосмотры, пользоваться предоставлением компенсаций и льгот за тяжелые, вредные и опасные условия труда, а также перечня профессий и видов работ, на которые должны быть разработаны инструкции по охране труда.
- 4.8. Разработка программы по охране труда и проведение вводного инструктажа с вновь принятыми на работу в учреждение.
- 4.9. Участие в проведении обучения по охране труда работников учреждения и проверке их знаний.
- 4.10. Согласование инструкций по охране труда.

4.11. Рассмотрение заявлений и жалоб работников и родителей воспитанников по вопросам охраны труда, подготовка предложений заведующему МДОУ по устранению указанных недостатков в работе и ответов заявителям.

4.12. Обеспечение учреждения необходимыми наглядными пособиями, правилами, нормами, плакатами по охране труда, оборудование информационных уголков по охране труда.

4.13. Контроль:

- выполнение мероприятий раздела «охрана труда» коллективного договора, соглашения по охране труда, мероприятий по устранению причин, вызвавших несчастный случай, и других мероприятий, направленных на создание здоровых и безопасных условий труда и образовательного процесса;
- соблюдение требований законодательных и нормативных правовых актов по охране труда;
- наличия инструкций по охране труда для всех должностей и видов работ;
- доведения до сведения работников вводимых в действие новых законодательных и правовых актов по охране труда;
- соблюдения установленных порядков и сроков;
- проведение необходимых испытаний оборудования;
- проверки эффективности работы защитных устройств на рабочем оборудовании;
- проведения проверок заземления электроустановок и изоляции электропроводки в соответствии с действующими правилами и нормами;
- обеспечения, хранения, стирки, чистки, ремонта и правильного применения спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;
- проведения обучения, проверки знаний и всех видов инструктажей по охране труда работников;
- расследования и учета несчастных случаев, организации хранения актов формы Н-1, Н-2, других материалов расследования несчастных случаев с работниками и воспитанникам;
- расходование средств, выделяемых на выполнение мероприятий по охране труда;
- предоставления льгот и компенсаций лицам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда;
- выполнения администрацией МДОУ предписаний органов госнадзора и ведомственного контроля.

5. ПРАВА КОМИССИИ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Работники комиссии по охране труда учреждения имеют право:

5.1. Беспрепятственно обследовать служебные и бытовые помещения учреждения, знакомится с документами по охране труда.

5.2. Проверять состояние условий и охраны труда и предъявлять ответственным лицам предписания для обязательного исполнения.

5.3. Запрещать эксплуатацию оборудования при выявлении нарушения нормативных правовых актов по охране труда, создающих угрозу жизни и здоровью работников или воспитанников, с уведомлением Заведующего МДОУ.

6.4. Принимать участие в рассмотрении и обсуждении состояния охраны труда на советах, производственных совещаниях, заседаниях профкомитета.

*Зарегистрировано
в информационную систему*

МДОУ «Центр развития ребенка – детский сад №6» п. Пролетарский

Приказ

27.11.2017г.

№154

**О завершении специальной
оценки условий труда.**

**Об утверждении перечня, норм и
Положения о порядке обеспечения
специальной одеждой, специальной
обувью и других средств индивидуальной
защиты работников ДОУ,
Положения об обеспечении работников
смаывающими и обезвреживающими
средствами ДОУ**

На основании Федерального закона РФ №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», на основании приказа от 30.09.2017г. №130 «О создании комиссии по организации и проведению специальной оценки условий труда»

приказываю:

1. Считать специальную оценку условий труда в МДОУ «Центр развития ребенка – детский сад №6», проведенную согласно договору от 22.09.2017г. №3333 и проводившуюся с 20.09.2017г. по 01.12.2017г., завершенной.
2. Членам комиссии Бородиной Л.Н., Коровкиной Ю.С., Смоляковой С.Н., Жерновой Н.В. подписать отчет о проведенной специальной оценке условий труда.
3. Председателю комиссии Гюнтер Л.И. утвердить отчет о проведении специальной оценке условий труда.
4. Ознакомить работников учреждения с условиями труда по результатам спецоценки рабочих мест под роспись в картах аттестации в течение месяца.
5. Реализовать перечень рекомендуемых мероприятий по улучшению условий труда в срок до 20 ноября 2017г.
6. Старшей медицинской сестре Еатуковой Ю.С. учесть классы условий труда при проведении медицинских осмотров.
7. Завхозу Коровкиной Ю.С. подготовить документы по спецоценке условий труда для хранения.
8. Старшему воспитателю Бородиной Л.Н. разместить на официальном сайте учреждения в сети Интернет сводных данных о результатах специальной оценки условий труда в части установления классов (подклассов) условий труда на рабочих местах в срок не позднее чем в течение 30 календарных дней со дня утверждения отчета о проведении спецоценки труда.
9. Бухгалтеру Данченко Е.И. производить доплаты работникам с классом 3,1 и 3,2 в соответствии с законодательством.
10. Установить класс 2: заведующему, завхозу, учителю-логопеду, педагогам дополнительного образования, музыкальным руководителям, хореографу, старшему воспитателю, воспитателям, младшим воспитателям, кладовишке, рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, кастелянше, инструктору по физической культуре, делопроизводителю, дворнику.
11. Установить класс 3,2 поварам с доплатой за вредность 12% и дополнительный отпуск в количестве семи календарных дней в соответствии со статьями 147, 117 ТК.
12. Установить класс 3,1 старшей медсестре, машинисту за стирку белья с доплатой за вредность 12%.
13. Бородиной Л.Н., старшему воспитателю, установить, соответствие наименования должностей в штатном расписании учреждения ЕКТУ.



Л.И. Гюнтер

Утверждаю
Заведующий МДОУ «Центр
развития ребенка – детский
сад №6»
 Л.И. Гонтар
приказ № 154 от 22.11.2019

Перечень
профессий и должностей в МДОУ «Центр развития ребенка – детский сад №6»,
которым в соответствии с Типовыми нормами предусматривается
бесплатная выдача специальной одежды, специальной обуви
и других средств индивидуальной защиты

1. Заведующий, завед.
2. Старшая медсестра
3. Воспитатель
4. Младший воспитатель
5. Повар
6. Кладовщик
7. Кастелянша
8. Машинист по стирке белья
9. Сторож
10. Дворник
11. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий




Л.И. Гонтар

Утверждаю
Заведующий МДОУ
«Центр развития
ребенка – детский сад
№6»


Л.Н. Гонтер
Приказ № 104 от 22.11.2017

Перечень
профессий и должностей которым в
соответствии с Типовыми нормами предоставляется бесплатная выдача
сmyивающих и (или) обезвреживающих средств
в МДОУ «Центр развития ребенка – детский сад №6»

1. Завхоз
2. Младший воспитатель.
3. Машинист по стирке белья
4. Кладовщик
5. Повар
6. Дворник.
7. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.



Людмила Гонтер


Л.Н. Гонтер

Приложение 6
к коллективному договору

**Перечень профессий с вредными и опасными условиями труда,
МДОУ «Центр развития ребенка- детский сад №6» п. Пролетарский**

| № п/п | Профессия, должность | Классы (подклассы) условий труда | Повышенный размер оплаты труда 4% (да, нет) | Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск 7 дней (да, нет) |
|-------|----------------------------|----------------------------------|---|---|
| 1 | Старшая медицинская сестра | 3,1 | Да | Нет |
| 2 | Повар | 3,1 | Да | Нет |
| | | 3,2 | Да | Да |
| 3 | Машинист по стирке белья | 3,1 | Да | Нет |

Заведующий
МДОУ «Центр развития ребенка-
детский сад №6»

_____ Л.И. Гюнтер

От работников
 Председатель ППО МДОУ «Центр
 развития ребенка- детский сад №6»
 п. Пролетарский
 Т.А. Лифшицева
 «10» февраля 2011 г.



От работодателя
 Заведующий МДОУ «Центр
 развития ребенка- детский сад
 №6» п. Пролетарский
 Л.Н. Гюнтер
 «10» февраля 2011 г.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Администрация и трудовой коллектив муниципального дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка- детский сад №6» п. Пролетарский заключили Соглашение о том, что в течение 2021-2024 года администрация учреждения обязуется выполнять следующие мероприятия по охране труда:

| № п/п | Содержание мероприятий | Ед. учета | Кол-во | Стоимость работы | Срок исполнения | Ответственные за выполнение мероприятий | Ожидаемая социальная эффективность | | | |
|---------------------------------------|---|-----------|--------|------------------|-----------------|---|---|----------------|--|----------------|
| | | | | | | | Кол-во работающих, которым улучшаются условия труда | | Кол-во работающих, высвобождающихся от тяж. физич. работ | |
| | | | | | | | Всего | в т.ч. женщины | Всего | в т.ч. женщины |
| 1. Организационные мероприятия | | | | | | | | | | |
| 1.1. | Проведение специальной оценки условий труда | | | | 1 раз в 5 лет | | 46 | 43 | | |
| 1.2. | Утверждение и согласование новых инструкций по охране труда | | | | В течение года | Захот | 46 | 43 | | |

| | | | | | | | | | | |
|-----------------------------------|---|--|--|-----------------------------|----------------|--------------------|----|----|--|--|
| | | | | | | | | | | |
| 1.3. | Обеспечение ответственных лиц журналами регистрации инструктажа на рабочем месте | | | | В течение года | Завхоз | | | | |
| 2. Технические мероприятия | | | | | | | | | | |
| 2.1. | Контроль уровня естественного и искусственного освещения на рабочих местах | | | | Ежедневно | | 46 | 43 | | |
| | | | | | | Завхоз | | | | |
| 2.2. | Дезинфекция и дератизация всех помещений. | | | | Ежемесячно | Старшая мед.сестра | 46 | 43 | | |
| 2.3. | Приобрести: - стенды по охране труда; - наглядные материалы; - литературу для проведения и инструктажей по охране труда, обучения безопасным приемам и методам выполнения работ. | | | По мере поступления средств | В течение года | Завхоз | | | | |

| | | | | | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|------------------------------------|--|--|--|--|
| 2.4. | Обучение в учебном центре руководителей и специалистов по охране труда. (ГОСТ 12.0.004-2015 Постановление Минтруда РФ и Минобразования РФ №1/29 от 13.01.2003 г.) электробезопасности; | | | | В течение года | Завхоз | | | | |
| | - по оказанию первой помощи пострадавшим по производстве: - пожарной безопасности. | | | | | | | | | |
| 2.5. | Проведение вводного инструктажа по охране труда. | | | | При поступлении работника на работу | Завхоз | | | | |
| 3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия | | | | | | | | | | |
| 3.1. | Обеспечение прохождения работниками медицинских осмотров: -первичные; -ежегодные. | | | | При поступлении работника на работу III квартал | Старшая медицинская сестра | | | | |
| 3.2. | Приобретение дезинфицирующих средств и пополнение медицинских аптечек. | | | | В течение года | Старшая медицинская сестра, завхоз | | | | |
| 4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | |
|---|---|--|--|--|----------------------------|--------------------|--|--|--|--|
| 4.1. | Обеспечением в установленном порядке работников, занятых на работах с загрязнением - специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты (В соответствии с нормативными требованиями). | | | | В течение года | Заведующий, завхоз | | | | |
| 5. Мероприятия по пожарной безопасности. | | | | | | | | | | |
| 5.1. | Проведение вводного инструктажа по пожарной безопасности. | | | | При поступлении на работу | Завхоз | | | | |
| | Проведение первичного/повторного инструктажей по пожарной безопасности. | | | | Не реже 1 раза в 6 месяцев | Завхоз | | | | |
| 5.2. | Проведение тренировочных занятий по эвакуации всего персонала. | | | | Ежеквартально | Завхоз | | | | |