

Коллективный договор
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №209»
на 2021 – 2024 годы

Проведена уведомительная регистрация:
Министерство труда Удмуртской Республики
Дата _____

Регистрационный номер _____

М.П. _____

(ф.и.о., должность и подпись лица,
проводившего регистрацию)

Коллективный договор с Приложениями
принят на общем собрании работников
дошкольного образовательного учреждения
«08» ноября 2021 года протокол № 6

От работодателя:

Заведующий Муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения «Детский
сад №209»

От работников:

Председатель первичной
Профорганизации Муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения «Детский
сад №209»

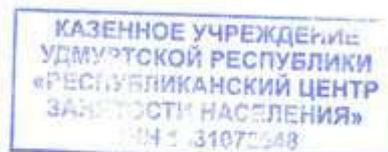


Н.Р. Хромых

2021 год

М.Н. Стерхова

08.11.2021 год



19.11.21.

г. Ижевск, 2021г.

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №209»

ВЫПИСКА ИЗ ПРОТОКОЛА № 6 от 08.11.2021г.

Собрания трудового коллектива МБДОУ №209

Работников МБДОУ №209 51 человек

Присутствовали - 43 человек

Председатель собрания Стерхова М.Н.

Секретарь собрания Тарасенко Н.В.

ПОВЕСТКА ДНЯ:

1. Принятие коллективного договора МБДОУ №209 на 2021-2024гг.

2. Делегирование полномочий

(по второму вопросу обсуждается кандидатура председателя первичной профорганизации о делегировании полномочий подписания коллективного договора)

По первому вопросу слушали

Выступили:

1. Стерхова М.Н. ознакомила коллектив с проектом коллективного договора на 2021-2024гг, приложениями.

Голосовали 43 человек - за, воздержавшихся - нет, против – нет

По второму вопросу слушали Тарасенко Н.В.

Предложила делегировать полномочия подписания коллективного договора со стороны работников – председателю первичной профорганизации Стерховой М.Н.

Голосовали 46 человек - за, воздержавшихся - нет, против – нет.

ПОСТАНОВИЛИ:

1. КД принять с дополнениями и изменениями.

2. Делегировать полномочия подписания КД со стороны работников председателю первичной профорганизации Стерховой М.Н.

Председатель собрания
Секретарь собрания



М.Н. Стерхова
Н.В. Тарасенко

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Мы, нижеподписавшиеся полномочные представители работников являющиеся членами профсоюза, в лице – председателя первичной Профсоюзной организации Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №209» (далее - Учреждение) Стерховой Марины Николаевны, (далее - Профсоюз) и работодателя в лице заведующего Хромых Натальи Рудольфовны, (далее - Работодатель), именуемые в дальнейшем Сторонами, заключили на основании Трудового кодекса Российской Федерации настоящий Коллективный договор (далее - Коллективный договор), устанавливающий общие принципы регулирования социально- трудовых и связанных с ними экономических отношений в 2022-2024 годах, и совместные действия Сторон по их реализации.

1.2. Коллективный договор заключен на 3 года с 08.11.2021 по 07.11.2024 года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами. Стороны имеют право один раз продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

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

1.4. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При ликвидации Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.5. Социальное партнерство в сфере труда в дошкольном образовательном учреждении, это система взаимоотношений между работниками (представителем работников), работодателем направленные на обеспечение согласованных интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений. В локальных документах устанавливаются обязательства работников и работодателя в сфере труда.

1.6. Социальное партнерство осуществляется в форме коллективных переговоров по подготовке проекта Коллективного договора и заключению его, взаимных консультаций по вопросам регулирования трудовых отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников.

1.7. Стороны принимают на себя обязательства развивать взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные Коллективным договором условия:

Работодатель обязуется:

- признавать выборный орган первичной Профсоюзной организации Учреждения единственным представителем работников, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении Коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива;

- соблюдать условия данного Коллективного договора и выполнять его положения;

- знакомить с соглашением, локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников Учреждения, а также всех

вновь поступающих работников при их приеме на работу;

- обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора.

Профсоюз обязуется:

- содействовать эффективной работе Учреждения;

- осуществлять представительство интересов работников – членов профсоюза при их письменных обращениях в Профсоюз через судебные и иные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;

- воздерживаться от организации забастовок в период действия Коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

1.8. В течение срока действия Коллективного договора:

• стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности, в порядке, установленном ТК РФ;

• ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.9. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами через постоянно действующую двустороннюю комиссию, о создании которой работодатель издает приказ. Стороны ежегодно один раз в год должны отчитываться о выполнении Коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.

2. СФЕРА ДЕЙСТВИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

2.1 Работодатель и Профсоюз на собрании трудового коллектива доводит текст настоящего Коллективного договора до их сведения.

2.2 Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников и работодателя.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

3.1 Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции. Обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными правовыми нормативными актами, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату.

Работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

3.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

3.3. Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к

работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

3.4. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, определенные законодательством, коллективным договором образовательного учреждения.

3.5. В трудовом договоре указываются:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя в соответствии с Уставом учреждения;
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя;
- трудовую книжку;
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения трудового договора;
- место работы (указывается конкретный адрес работодателя);
- испытание;
- неразглашение охраняемой законом тайны, персональных данных работников;
- обязанность работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- улучшение социально-бытовых условий работника.
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации либо конкретного вида поручаемой работнику работы);
- дата начала работы. При заключении срочного трудового договора – срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора;
- условия оплаты труда (в т.ч. размер должностного оклада (оклада), ставки заработной платы работника, доплаты, повышающие надбавки, включая выплаты компенсационного и стимулирующего характера);
- размер районного коэффициента и порядок его применения устанавливается и определяется Правительством РФ;
- режим рабочего времени и времени отдыха определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиком рабочего времени и распространяется на всех работников;
- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

3.6. При заключении трудового договора работник знакомится с утвержденной работодателем должностной инструкцией под роспись.

3.7. Работодатель знакомит работника с:

- Правилами внутреннего трудового распорядка;
- Коллективным договором;
- отраслевым и территориальным Соглашением;
- иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

Проводит инструктаж по охране труда и пожарной безопасности.

3.8. В трудовом договоре следует указать продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работника, а в случае предоставления работнику дополнительного отпуска в связи с особыми условиями труда, профессиональной спецификой также указывается и продолжительность дополнительных отпусков.

3.9. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, либо со дня фактического допущения работника к работе с согласия или по поручению работодателя.

3.10. При изменении условий оплаты труда (размера должностного оклада или оклада работника, доплат, надбавок и поощрительных выплат) заключается двухстороннее дополнительное соглашение к трудовому договору между работодателем и работником.

3.11. Дополнительное соглашение к трудовому договору заключается в письменной форме, составляются в двух экземплярах, которые подписываются сторонами.

Один экземпляр дополнительного соглашения к трудовому договору передается работнику, второй хранится у работодателя учреждения. При получении работником экземпляра дополнительного соглашения к трудовому договору он должен поставить подпись на всех экземплярах.

3.12. О предстоящих изменениях, определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два дня месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

3.13. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с законодательством.

3.14. Профсоюз обязуется:

Осуществлять общественный контроль соблюдения работодателем и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий трудового договора.

4. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ

- Стороны считают обеспечивать право работника на достойный труд, повышение уровня реальной заработной платы работников в соответствии с ростом эффективности и производительности труда, повышение уровня жизни работников.

Стороны способствуют совершенствованию организации труда и заработной платы, обеспечивающих повышение квалификации работников.

- На работников распространяется система оплаты труда установленная для работников Учреждения Коллективным договором, Соглашениями и др. локальными нормативными актами в соответствии с федеральным законодательством, законодательством УР и с нормативными правовыми актами Администрации г. Ижевска.

○ Стороны исходят из того, что:

- 4.1. Главной государственной гарантией, лежащей в основе новых систем оплаты труда, является величина минимального размера оплаты труда (МРОТ). Новые системы оплаты труда в Учреждении устанавливаются

Коллективным договором, Соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

- Работникам Учреждения могут устанавливаться надбавки за высокую результативность работы, качество работы, напряженность, интенсивность труда.
- Работникам учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда «Положением об оплате труда работников учреждения», принятого с учетом мнения выборного профсоюзного органа.
 - В пределах фонда оплаты труда работодатель выплачивает единовременные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год и в честь профессиональных и праздничных дат:
- День защитника Отечества;
- Международный женский день 8 марта;
- День медицинского работника;
- День дошкольного работника.
 - Работникам гарантируются:
- меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы (ст. 134 ТК РФ);
- ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя (ст. 137-138 ТК РФ), а также размеров налогообложения доходов от заработной платы;
- заработная плата работников не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой до введения новых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей и выполнения работ той же квалификации;
 - Воспитателям Учреждения устанавливается надбавка к должностному окладу за стаж работы:
- от 1 года до 5 лет 20 процентов;
- от 5 лет и выше 30 процентов.
 - младшим воспитателям и помощникам воспитателя устанавливается надбавка к должностному окладу за стаж работы:
- от 3 до 5 лет 10 процентов;
- от 5 до 10 лет 15 процентов;
- от 10 до 15 лет 20 процентов;
- от 15 лет и выше 30 процентов.
 - Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда работников МБДОУ (**Приложение № 1**).
- Заработная плата работникам Учреждения выплачивается за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца.
- Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте РФ (в рублях). По письменному заявлению работников оплата труда производится по пластиковым картам Банков Российской Федерации в установленные сроки 22 числа текущего месяца и 7 числа следующего месяца.

- При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.
- При выплате заработной платы, в письменной форме работодатель извещает каждого работника о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний согласно форме расчетного листка, утвержденного руководителем Учреждения с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации в порядке, установленной статьей 372 ТК РФ. **Приложение № 2**
 - Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.
 - Работодатель обязуется:
- время простоя по причинам, независящим от работодателя и работника, оплачивать в размере не менее 2/3 тарифной ставки, должностного оклада (оклада) рассчитанного пропорционально времени простоя ст.157 ТК РФ;
- нести ответственность за задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда в соответствии с ТК РФ.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (**приложение № 3**), графиком рабочего времени (**приложение № 4**), утверждаемыми работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени определяется уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

5.4. Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю (ст.350 ТК РФ).

5.5. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки

(части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.6. Очередность предоставления оплачиваемого отпуска определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профорганизации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала.

Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством РФ

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна часть этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (ст. 125 ТК РФ).

5.7. Для некоторых категорий работников (сторожей) устанавливается сменный режим работы по скользящему графику. Для этих категорий работников осуществляется суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (за год) не превышала нормального числа рабочих часов.

5.8. Работодатель обязуется:

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

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

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, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором (ст. 128 ТК РФ).

5.8.2. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст.263 ТК РФ).

5.8.3. Предоставлять педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года в порядке (Приказ Минобрнауки России от 31.05.2016г. N 644).

5.8.4. В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник освобождается от работы.

В случае если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (ст. 186

ТК

РФ)

5.8.5. Общим выходным днем является суббота и воскресенье.

5.8.6. Работодатель обеспечивает организацию питания воспитателей, узких специалистов, обслуживающего персонала за 30 минут до начала работы, после ее окончания, вместе с воспитанниками старшего и подготовительного возраста или во время сна воспитанников, при условии организации подмены (ст.108 ТК РФ).

5.9. Профсоюз осуществляет общественный контроль за соблюдением норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с нормативными правовыми документами.

6. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ.

6.1. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет работодатель.

6.2. Работодатель обеспечивает повышение квалификации педагогических работников не реже одного раза в пять лет.

6.3 Работодатель обеспечивает сохранение за работником места работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы при направлении работника на повышение квалификации с отрывом от работы, а также оплату командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.ст.168,187 ТК РФ) в случае, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность (**Приложение № 5**).

6.4. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, и среднего специального профессионального образования при получении ими образования в порядке, предусмотренном ст.ст.173-176 ТК РФ.

6.5. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также лица:

- ✓ одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- ✓ родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- ✓ молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников);
- ✓ работники при наличии двух или более иждивенцев;

6.6. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

6.7. Профсоюз осуществляет общественный контроль за:

- соблюдением трудового законодательства в вопросах занятости работников;
- исполнении нормативных документов при проведении аттестации, и повышении квалификации педагогических работников.

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

Рассматривая, вопросы охраны труда и здоровья Стороны обязуются: проводить мероприятия по охране труда и здоровья работников.

Усилить ответственность работодателей за создание безопасных условий труда, применение средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.1 Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

7.1.2. Осуществлять учет и проводить ежегодный анализ причин производственного травматизма работников в Учреждении, обеспечивает оформление соответствующих документов для последующего рассмотрения на собрании трудового коллектива с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижения травматизма.

7.1.3. Информировать Профсоюз в течение полугодия о состоянии производственного травматизма в текущем году и его причинах, о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда, о выделении средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе о затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты, проведение медосмотров.

7.2. Разработать Типовой перечень мероприятий по охране труда между Работодателем и Профсоюзом с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц. Типовой перечень мероприятий по охране труда является приложением к данному Коллективному договору с последующим составлением Справок их выполнения. **(Приложение № 6).**

7.3. Создать в Учреждении комиссию на паритетной основе (представители от работодателя, работников и профсоюза) **(Приложение № 7)**. Комиссия организует разработку раздела Коллективного договора «Условия и охрана труда», Типовой перечень мероприятий по охране труда между Работодателем и Профсоюзом. Проводит совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок.

7.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Учреждения содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности.

7.5. Проводить мероприятия с Профсоюзом по сокращению производственного травматизма и профзаболеваний в Учреждении. Приобретать специальную одежду, специальную обувь, а также смывающие и другие средства индивидуальной защиты, в соответствии с отраслевыми нормами, утвержденными перечнями профессий и должностей **(Приложение № 8)**.

7.6. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ. **(Приложение № 9)**.

7.7. Предусматривать ежегодно расходование средств на выполнение мероприятий по улучшению условий охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работы, **специальную оценку условий труда**.

7.8. Обеспечивать обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

7.9. Обеспечивать участие председателя первичной профсоюзной организации в расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний, происшедших в Учреждении и, представлять информацию в районную профсоюзную организацию о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

7.10. Обеспечивать технической инспекции труда профсоюза, уполномоченным, членам комитета по охране труда беспрепятственное посещение Учреждения, рабочих мест без предварительного уведомления по проверке состояния охраны труда и трудового законодательства.

7.11. Обеспечить обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года, на специальных курсах: руководителей, специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц, членов комиссии по охране труда за счет собственных средств.

7.13. Профсоюз :

7.13.1. Организует реализацию защитных функций в сфере охраны труда в соответствии с методическими рекомендациями ЦК Профсоюза.

7.13.2. Организует проведение проверок состояния охраны труда в Учреждении, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, Типовым перечнем мероприятий по охране труда, программой «Года безопасного труда в дошкольном образовательном учреждении» и Графиком Дней охраны труда.

7.13.3. Участвует в комиссии по специальной оценке условий труда.

7.13.4. Участвует в приемке к летнему оздоровительному и новому учебному году Учреждений и доводит до сведения работников о наличии выявленных нарушениях по условиям безопасного труда.

7.13.5. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, способствует формированию и организации деятельности совместной комиссии по охране труда в Учреждении.

7.13.6. Организует проведение и ежегодное подведение итогов районного смотра-конкурса на звание «Лучший уполномоченный по охране труда в Учреждениях», «Уголок ОТ»;- «Уголок пожарной безопасности».

7.14. Способствует формированию нормативной правовой базы по охране труда, организации контроля за состоянием безопасности образовательного процесса.

7.15. Стороны Коллективного договора обязуются содействовать выполнению представлений и требований технических инспекторов труда, внештатного технического инспектора труда и уполномоченного лица по охране труда, выданных работодателю, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

8.1. Основным направлением деятельности в области обеспечения социальных льгот, гарантий и социальной защиты работников является содействие сохранению действующих социальных льгот и гарантий работников Учреждения.

8.2. Работникам предоставляется льгота при получении их детьми (внуками) платных образовательных услуг в Учреждениях района;

8.3. Предоставлять работникам на период работы право пребывания их детей и внуков в Учреждении на основании заявления.

8.4. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в пределах фонда оплаты труда в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье 2 календарных дня (мужу);
- проводы детей: 1 класс 1 сентября, 11 класса в день - последнего звонка – один календарный день.
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 календарных дня 1 раз в год;
- для проводов детей в армию 2 календарных дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 2 календарных дня;
- в случае смерти близких родственников (детей, родителей, супруга, супруги) - 3 календарных дня;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации – до 3 календарных дней (ст.116,119 ТК РФ);
- работникам при достижении им возраста 50,55, 60 за многолетний добросовестный труд в данном Учреждении выплачивать материальное вознаграждение в размере должностного оклада в пределах средств фонда оплаты труда;

8.5. Осуществлять учет детей работников, нуждающихся в оздоровлении. Приобретать и выдавать путевки в детские загородные и санаторно- оздоровительные лагеря.

8.6 Члены Профсоюза пользуются дополнительными льготами и гарантиями:

- получение материальной помощи из средств профорганизации;
- приобретение льготных путевок на санаторно-курортное оздоровление через Реском профсоюза;
- получение материального вознаграждения в связи с праздничными и юбилейными датами из средств профорганизации;
- ходатайства нуждающимся в улучшении жилищных условий;
- на оказание бесплатной юридической помощи через Реском профсоюза;
- награждение Почетными грамотами (рескома профсоюза работников народного образования и науки РФ, Федерации Профсоюза УР) и денежными премиями из средств профорганизации за активную работу по защите законных прав и интересов работников Учреждения;
- Увольнение работника, по пунктам 2, 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, а также по инициативе работодателя проводить с учетом мотивированного мнения выборного органа районной Профсоюзной организации в порядке, определенном ст. 82, 373, 374, 376 ТК РФ;

- Увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев ликвидации Учреждения.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации работодатель обязуется:

9.1. Соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством (гл. 58 ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другие законодательные акты).

Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иную форму воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Принимать решения, локальные акты с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором в порядке, определенном ст. 371, 372 ТК РФ.

9.3. Предоставлять профсоюзу помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

9.4. Для проведения соответствующей общественной работы в интересах работников Учреждения освобождать от работы с сохранением среднего заработка председателя первичной профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов, созываемых Профсоюзом конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинаров, совещаний и других мероприятий.

9.5. Предоставлять профсоюзу по его запросу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

9.6. Членов выборного органа первичной профсоюзной организации включать в состав советов и комиссий Учреждения по тарификации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, оздоровлению, и других.

9.7. По согласованию с председателем первичной профсоюзной организации Учреждения рассматривать следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (п.3 ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- Надбавки, доплаты, премирование и иные денежные выплаты устанавливаются на основании данного Коллективного договора и по согласованию с первичной Профсоюзной организацией (ст. 135 ТК РФ).
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ).

9.8. Заблаговременно информировать и предоставлять председателю выборного органа первичной профсоюзной организации или его представителю возможность участия в работе совещаний Учреждения при рассмотрении вопросов, непосредственно затрагивающих интересы работников.

10. ПРОФСОЮЗ.

Профсоюз обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии со ст.11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ст. 29, 30 ТК РФ.

10.2. Организовать проведение общего собрания работников для принятия Коллективного договора, его подписание и осуществлять контроль за его выполнением;

10.3. Обеспечить ведение и сохранность документов первичной профсоюзной организации.

10.4. Совместно с работодателем создать примирительную комиссию для урегулирования разногласий, возникающих в коллективных переговорах.

10.5. Организовать поддержку требований Профсоюза в отстаивании интересов работников в форме собраний, митингов, пикетирования, а при необходимости – забастовок в установленном законодательством порядке.

10.6. Предоставлять информацию о деятельности первичной профсоюзной организации в вышестоящие выборные профсоюзные органы.

10.7. Совместно с работодателем образовать комиссию по трудовым спорам образовательного учреждения для рассмотрения индивидуальных трудовых споров работников с работодателем.

10.8. Ежегодно осуществлять подписку на Приложение к «Учительской газете» - «Мой профсоюз».

10.9. Контролировать своевременность предоставления работодателем достоверных сведений о заработной плате и страховых взносах работников в пенсионные органы.

10.10. Обеспечить общественный контроль за:

- соблюдением в учреждении законодательства о труде, соблюдением норм труда и отдыха;
- соблюдением норм и правил охраны труда;
- своевременной выплатой заработной платы, пособий по социальному страхованию,
- соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников;
- правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении

квалификационных категорий по результатам аттестации работников, награждения и др.;

- выполнением коллективного договора, районного, республиканского соглашения в Учреждении, Соглашения по охране труда.

10.11. Заслушивать сообщения руководителя образовательного учреждения о выполнении обязательств по Коллективному договору, соглашений по охране труда, реализаций социальных гарантий и льгот работникам Учреждения.

10.12. Не менее двух раз в год информировать членов профсоюза о своей работе, деятельности выборных органов вышестоящих организаций профсоюза. Обеспечить наличие профсоюзного уголка в Учреждении и его систематическое обновление.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

Стороны договорились о том, что:

11.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора и отчитываются на общем собрании работников о его выполнении.

11.2. Представляют друг другу необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля выполнения условий Коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51, 54 ТК РФ).

11.3. В случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных Коллективным договором, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 54, 55, 195 ТК РФ, ст. 5.28, 5.29, 5.30, 5.31, 5.32, 5.33 КоАП* РФ).

11.4. Нарушение законодательства о труде и об охране труда лицом, ранее подвергавшемуся административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного до трех лет (ст. 5.27 КоАП РФ).

11.5. Работодатель обязан:

11.5.1. В течение семи дней со дня подписания Коллективного договора направить его в орган по труду для уведомительной регистрации.

11.5.2. Разъяснять условия Коллективного договора среди работников образовательного учреждения.

11.5.3. Информировать работников о ходе выполнения Коллективного договора не реже чем один раз в год.

11.6. Профсоюз обязуется:

11.6.1. Не реже чем один раз в год проводить заседания выборного органа первичной профсоюзной организации по вопросам контроля за выполнением Коллективного договора.

11.6.2. Информировать вышестоящие профсоюзные органы о фактах нарушения трудового законодательства или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором.

*КоАП – кодекс об административно-правовых нарушениях.

Приложения к коллективному договору

1. Приложение № 1 Положение об оплате труда работников.
2. Приложение № 2 Форма расчетного листка.
3. Приложение № 3 Правила внутреннего трудового распорядка учреждения.
4. Приложение № 4 График рабочего времени.
5. Приложение № 5 Льготная аттестация.
6. Приложение № 6 Мероприятия по охране труда.
7. Приложение № 7 Комиссия по охране труда на паритетной основе.
8. Приложение № 8 Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение моющими и обезвреживающими средствами.
9. Приложение № 9 дополнительные отпуска.

СОГЛАСОВАНО
решением общего собрания
работников от 28.10.2021г.
протокол № 5

УТВЕРЖДЕНО
Заведующим МБДОУ №209
Хромых Н.Р. Хромых

Приказ МБДОУ №209
от 28.10.2021г. № 210

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №209»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБДОУ №209 разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда» от 19.06.2000г. № 82-ФЗ, Постановлением Администрации города Ижевска от 19.11.2009г. № 1138 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений муниципального образования «Город Ижевск», Постановлением Правительства Удмуртской Республики от 15.07.2013. № 315 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской Республики», Постановлением Администрации города Ижевска от 15.08.2013г. № 977 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации города Ижевска», Постановлением Правительства Удмуртской Республики от 19.11.2018г. № 484 «О внесении изменений в Постановление Правительства Удмуртской Республики от 15.07.2013. № 315 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской Республики», Постановлением Администрации города Ижевска от 21.02.2019г. № 382 «О внесении изменений в Постановление Администрации города Ижевска от 15 августа 2013 года № 977 (в редакции Постановления Администрации города Ижевска от 11 января 2019 года № 29), на основании постановления Администрации г. Ижевска от 21.11.2020г № 1714 о внесении изменений в постановление Администрации города Ижевска от 15 августа 2013 года № 977 « Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации города Ижевска», на основании постановления Администрации г. Ижевска от 26.10.2021г № 1821 о внесении изменений в постановление Администрации города Ижевска от 15 августа 2013 года № 977 « Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации города Ижевска» и другими нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда работников организаций и учреждений,

Положение разработано в целях совершенствования системы оплаты труда работников, повышения заинтересованности работников в конечных результатах

труда.

1.2. Месячная заработная плата работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов, служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС).

Наименование профессий рабочих и должностей руководителей, специалистов и служащих должно производиться в соответствии с Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов.

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

2.1 ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1.1 Должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (ставка заработной платы) (руб.)
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		Помощник воспитателя	8 402
Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	8413
Должности педагогических работников	1 квалификационный уровень	Музыкальный руководитель Инструктор по физкультуре	12331
	2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования	13321

	3 квалификационный уровень	Воспитатели, Педагог-психолог	13409
	4 квалификационный уровень	Старший воспитатель	13464

2.1.2. Должностные оклады работников, занимающих общепрофессиональные должности, специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (ставка заработной платы) (руб.)
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	8391
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	Калькулятор	8391
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	3 квалификационный уровень	Шеф-повар	8429
	2 квалификационный уровень	Завхоз	8407

2.1.3. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных тарифных разрядов в соответствии с [ЕТКС](#):

Разряд работ в соответствии с ЕТКС	Оклад, рублей в месяц
1 разряд	8381
2 разряд	8381
3 разряд	8381
4 разряд	8391
5 разряд	8391

Должности, задействованные в дошкольном учреждении

	Повар
	Кухонный рабочий
	Кладовщик
	Кастелянша
	Швея
	Машинист по стирке и ремонту спецодежды
	Уборщик служебных помещений
	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий
	Грузчик
	Сторож
	Дворник
	Вахтер

Должность	Должностной оклад
Специалист по охране труда, ассистент по оказанию технической помощи	8407

2.1.4 Сторожа́м устанавливается суммированный учет рабочего времени. Режим работы по графику. Учетный период год.

3.1 ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1.1 Работникам организаций, учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) доплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- 2) выплата по районному коэффициенту;
- 3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (за специфику работы в организации, учреждении, при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается доплата в размере не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Перечень работ, профессий (должностей) работников и размеры доплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются коллективным договором, иным локальным нормативным актом организации, учреждения по итогам аттестации рабочего места.

Доплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, начисляется за время фактической занятости работника на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в том числе за каждый час работы в указанных условиях.

3.1.2. Выплата по районному коэффициенту производится в размере и порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

3.1.3. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается работникам организаций, учреждений, выполняющим в одной и той же организации в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же профессии (должности). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительных работ.

3.1.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни) устанавливаются в размерах и порядке, определенных трудовым законодательством.

Размеры вышеуказанных выплат компенсационного характера и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, иным локальным нормативным актом организации, учреждения в пределах фонда оплаты труда.

3.1.5. Выплаты компенсационного характера производятся как по основному месту работы, так и при совмещительстве.

Выплаты компенсационного характера не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении выплат стимулирующего характера, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

3.1.6. Размеры выплат компенсационного характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда.

3.2 Выплаты стимулирующего характера

3.2.1. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) надбавка за стаж работы;
- 3) премиальные выплаты по итогам работы;
- 4) надбавка за качество выполняемых работ;
- 5) иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда.

3.2.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику на основании Приложения с учетом показателей (критериев), позволяющих оценить результативность и качество его работы, в пределах фонда оплаты труда.

3.2.3. Воспитателям, младшим воспитателям и помощникам воспитателей устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу за стаж работы на указанных должностях в следующих размерах:

воспитателям:

от 1 года до 5 лет - 20 процентов;

от 5 лет и выше - 30 процентов;

младшим воспитателям, помощникам воспитателей:

от 3 до 5 лет - 10 процентов;

от 5 до 10 лет - 15 процентов;

от 10 до 15 лет - 20 процентов;
от 15 лет и выше - 30 процентов.

При определении стажа работы на должности помощника воспитателя учитывается стаж работы на должностях воспитателя и младшего воспитателя.

3.2.4. Изменение размера надбавки за стаж работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера надбавки.

3.2.5. Всем работникам МБДОУ №209 выплачиваются единовременные премии в пределах фонда оплаты труда:

- к государственным праздникам Российской Федерации и Удмуртской Республики;
- к профессиональным праздникам;
- юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения).

3.2.6. Работникам Организации на основании приказа руководителя МБДОУ №209 производятся иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, к которым относятся

- надбавка за квалификационную категорию;
- надбавка за почётное звание;
- выплаты за наличие ученой степени и (или) ученого звания;
- выплаты за ведомственные награды, знаки отличия, звания, не предусмотренные настоящим Положением.
- выплата за обеспечение высококачественных научных исследований и разработок.

3.2.7 Педагогическим работникам устанавливается надбавка за квалификационную категорию в следующих размерах:

педагогическим работникам, имеющим 1 квалификационную категорию -10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

педагогическим работникам, имеющим высшую квалификационную категорию -20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

3.2.8. За почетное звание Российской Федерации или Удмуртской Республики, соответствующего профилю педагогической деятельности или преподаваемой дисциплины, устанавливается надбавка:

за почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слов «Народный» - 25 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

за почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слова «Заслуженный», почетное звание Удмуртской Республики, начинающееся со слов «Народный», «Заслуженный» - 15 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

3.2.9. За ведомственные награды, знаки отличия, звания приказом МБДОУ №209 могут устанавливаться надбавки в пределах фонда оплаты труда:

- нагрудный знак «Почетный работник общего образования РФ» - в размере 5% оклада (должностного);

- нагрудный знак «Отличник народного просвещения» - в размере 5% оклада (должностного);

- почетное звание «Почетный работник общего образования РФ» - в размере 5% оклада (должностного).

При наличии у работника двух или более почетных званий установление надбавки за почетное звание производится по одному из оснований по выбору работника.

3.2.10. Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые в процентном отношении к окладам (должностным окладам), исчисляются исходя из окладов (должностных окладов) (в соответствии с Приложением).

Выплачиваются премиальные единовременные выплаты по итогам работы за:

- ❖ Создание условий для воспитательно-образовательной работы с детьми (эстетика оформления помещений, психологическая и физиологическая комфортность),
- ❖ Личный творческий вклад в развитие ДОУ,
- ❖ Профессиональное и плодотворное сотрудничество с родителями
- ❖ Личный вклад в выполнении задач поставленных перед коллективом.
- ❖ Достижения высоких результатов в работе в соответствующий период (наличие призов, побед в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на уровне города, Республики, России).
- ❖ Успешное проведение мероприятий на уровне детского сада, района, города, Удмуртской Республики, России.
- ❖ Участие в научно – исследовательской, инновационной деятельности детского сада.
- ❖ Инициатива, прилежание, качественное и усердное выполнение трудовых обязанностей.

Выплаты стимулирующего характера работников МБДОУ №209 по итогам работы за месяц, квартал, год выплачивается в процентном соотношении или конкретной денежной сумме на основании приказа заведующего МБДОУ №209 в пределах фонда оплаты труда.

Показатели, влияющие на уменьшение размера или лишения стимулирующих выплат:

- Нарушение правил внутреннего трудового распорядка.
- Нарушение санитарно-эпидемиологического режима ДОУ.
- Нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности.
- Нарушение «Инструкции по охране жизни и здоровья детей» (детский травматизм и т.д.)
- Обоснованные жалобы родителей на педагогов и младший обслуживающий персонал ДОУ, на нарушение педагогической этики.
- Халатное отношение к сохранности материально-технической базы МБДОУ №209.
- Все нарушения рассматриваются заведующей МБДОУ №209 и Комиссией по распределению материального поощрения в индивидуальном порядке.

При увольнении сотрудников выплаты стимулирующего характера не выплачиваются.

3.2.11. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера работникам организации устанавливаются руководителем и комиссией в соответствии с локальными нормативными актами организации, принятыми с учетом мнения представительного органа работников организации в пределах фонда оплаты труда

работников организации сформированного в порядке, предусмотренном настоящим Положением, а также за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности.

3.3. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

3.3.1. Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления суммы должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей должности, надбавки за квалификационную категорию, надбавки за почётное звание за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

3.3.2. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

3.3.3. За часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев, применяется почасовая оплата труда педагогических работников.

4.1. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ЗАВЕДУЮЩЕГО И ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ЗАВЕДУЮЩЕГО

4.1.1. Заработная плата заведующего и заместителей заведующего состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.1.2. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются:

заведующему – на основании Положения об оплате труда руководителей, разработанное Управлением дошкольного образования и воспитания Администрации города Ижевска;

заместителям заведующего – заведующим МБДОУ №209.

4.1.3. Должностной оклад заместителю заведующего по ВМР устанавливается на 10-20 процентов ниже должностного оклада соответствующего заведующего.

Должностной оклад заместителя заведующего по хозяйственной работе устанавливается на 10-20 процентов ниже должностного оклада соответствующего заведующего, с учетом требований Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов служащих.

4.1.4. С учетом условий труда заведующему и его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера:

выплата по районному коэффициенту;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, установленных при проведении аттестации рабочих мест).

4.1.5. Выплаты компенсационного характера заведующему и его заместителям устанавливаются к должностному окладу в процентном отношении, исчисляются исходя из установленного должностного оклада в пределах фонда оплаты труда.

4.1.6. Выплаты компенсационного характера не образуют новый должностной оклад и не учитываются при начислении выплат стимулирующего характера, устанавливаемых в процентах к должностному окладу.

4.1.7. Заместителю заведующего устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

надбавка за интенсивность и высокие результаты работы на основании Приложения в пределах фонда оплаты труда;

премиальные выплаты по итогам работы;

иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу.

4.1.8. Заместителю заведующего устанавливаются иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда:

надбавка за квалификационную категорию;

надбавка за почетное звание;

выплаты за ведомственные награды, знаки отличия, звания.

4.1.9. Заместителю заведующего, имеющему высшую квалификационную категорию, устанавливается надбавка за квалификационную категорию в размере 10 процентов должностного оклада.

4.1.10. При наличии у заместителя заведующего почетного звания Российской Федерации или Удмуртской Республики, соответствующего профилю образовательной организации, устанавливается надбавка:

- за почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слов «Народный» - 25 процентов должностного оклада;

- за почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слова «Заслуженный», почетное звание Удмуртской Республики, начинающееся со слов «Народный», «Заслуженный» - 15 процентов должностного оклада.

- нагрудный знак «Почетный работник общего образования РФ» - в размере 5% оклада (должностного);

- нагрудный знак «Отличник народного просвещения» - в размере 5% оклада (должностного);

- почетное звание «Почетный работник общего образования РФ» - в размере 5% оклада (должностного).

При наличии у заместителя заведующего двух или более почетных званий установление надбавки за почетное звание производится по одному из оснований по выбору работника.

4.1.11. Выплаты стимулирующего характера заместителю заведующего, устанавливаемые в процентном отношении, исчисляются исходя из должностного оклада или выплачиваются в конкретной денежной сумме, установление выплат стимулирующего характера осуществляется в пределах фонда оплаты труда.

5.1 ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

5.1.1 Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год исходя из объема средств, предусмотренных на данные цели решением Городской Думы муниципального образования «Город Ижевска» о бюджете города Ижевска на соответствующий финансовый год.

5.1.2. Фонд оплаты труда работников состоит из средств:

- на выплату окладов, должностных окладов, ставок заработной платы

работникам;

- на выплаты компенсационного характера;
- на выплаты стимулирующего характера.

5.1.3. Для осуществления выплат стимулирующего характера предусматриваются средства в размере не менее 20 процентов фонда оплаты труда. При формировании фонда оплаты труда на выплаты стимулирующего характера оклады рабочих не учитываются. Выплаты стимулирующего характера рабочим могут быть выплачены из экономии фонда оплаты труда на основании Приложения.

6.1. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

6.1.1. Оказание материальной помощи работникам организации, учреждения, в том числе заместителям заведующего МБДОУ №209 производится в пределах фонда оплаты труда работников в соответствии с Положением, утверждаемым руководителем организации, учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

6.1.2. В особых случаях, по личному заявлению работника, поданному на имя заведующего МБДОУ №209 с целью социальной поддержки (несчастные случаи, стихийные бедствия, а также в связи со смертью близких: муж, жена, дети, родители; на приобретение дорогостоящих медикаментов, в связи с заболеванием, с необходимыми платными операциями и др.) работнику оказывается разовая материальная помощь в суммовом выражении в пределах фонда оплаты труда работников.

Приложение
к Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад
№209»

Ежемесячные выплаты стимулирующего характера
от 1% до 100%

1. Общие критерии для всех категорий работников

1.	Работа, направленная на развитие учреждения, применение новых методик обучения, работа с социумом.	Заместитель заведующего по ВМР, старший воспитатель, воспитатель, педагог-психолог
2.	Подготовка МБДОУ к новому учебному году, отопительному сезону.	Всем работникам, согласно штатного расписания
3.	Личный вклад в разработку и качественное изготовление методических пособий.	Заместитель заведующего по ВМР, старший воспитатель, педагогические работники, делопроизводитель, учебно-вспомогательный персонал
4.	Участие в разработке и моделировании костюмов детей и взрослых, для проведения праздников и развлечений.	Заместитель заведующего по ВМР, кастелянша, педагогические работники
5.	Создание базы диагностического и коррекционного материала	Заместитель заведующего по ВМР, старший воспитатель, педагог-психолог
6.	Выход специалиста в семью с целью диагностики и коррекции отношений ребенка с родителями	Заместитель заведующего по ВМР, педагог-психолог, старший воспитатель, воспитатель
7.	Поддержание оргтехники в рабочем состоянии.	Заместитель заведующего по ВМР, старший воспитатель, делопроизводитель
8.	Оперативное устранение аварийных ситуаций без привлечения организаций	Заместитель заведующего по ХР, завхоз, сторож, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений
9.	Проверка работы сторожей и работы холодильного оборудования вне рабочего времени.	Заместитель заведующего по ХР, завхоз.
10.	Работа по очистке кровли, теневого навесов, эвакуационных выходов, козырьков над входами, парапетов от снега и сосулек.	Сторож, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений
11.	Работа с табелем и расчеты с родителями по оплате за содержание ребенка в детском саду	Делопроизводитель, воспитатель.
12.	Подготовка и проведение " Дня открытых дверей".	Заместитель заведующего по ВМР, старший воспитатель, Педагогические работники, учебно-вспомогательный персонал
13.	Подготовка к весенне-летнему оздоровительному периоду: -ремонт и покраска малых архитектурных	Всем работникам, согласно штатного расписания

	<p>форм на участке, -озеленение участков, посадка цветника, огорода; -уход за газонами и клумбами в течение весене-летнего периода (прополка, вскопка, посадка цветов); -выращивание рассады цветов для озеленения клумб, газонов на территории ДООУ.</p>	
14.	<p>Подготовка к осенне-зимнему периоду: -работа на участке; -подготовка клумб к зиме: перекопка, утепление многолетников); -создание условий для двигательной активности воспитанников, а также др. -постройка фигур из снега, заливание горки; -помощь в уборке участка от листвы и снега</p>	<p>Всем работникам, согласно штатного расписания</p>
15.	<p>Уборка санитарной зоны за территорией МБДОУ</p>	<p>Всем работникам, согласно штатного расписания</p>
16.	<p>Организация и участие в методических объединениях, выставках, конкурсах, семинарах, фестивалях, конференциях и др. мероприятий: <ul style="list-style-type: none"> – внутри детского сада – на уровне района – на уровне города – на уровне Республики </p>	<p>Всем работникам, согласно штатного расписания</p>
17.	<p>Участие в косметическом ремонте здания и помещений МБДОУ.</p>	<p>Всем работникам, согласно штатного расписания</p>
18.	<p>Покраска забора, цоколя, контейнеров.</p>	<p>Всем работникам, согласно штатного расписания</p>
19.	<p>Скашивание травы на территории.</p>	<p>Всем работникам, согласно штатного расписания</p>
20.	<p>Качественное выполнение возложенных обязанностей.</p>	<p>Всем работникам, согласно штатного расписания</p>
21.	<p>Высокий уровень организации и контроля учебно-воспитательного процесса; -организации аттестации педагогических работников ДООУ -исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, документации) -сложность, интенсивность, напряженность и специальный режим работы -выполнение особо важных работ на момент их исполнения, а также (аттестация сотрудников, лицензирование и т.д.) -Качественное оформление и подготовка информационных материалов. -напряженность и интенсивность труда (разъездной характер работы)</p>	<p>Заместитель заведующего по ВМР, старший воспитатель, заместитель заведующего по ХР, завхоз, делопроизводитель</p>
22.	<p>Организации охраны жизни и здоровья детей, проведение -оздоровительно – профилактических</p>	<p>Педагогические работники</p>

	<p>мероприятий</p> <ul style="list-style-type: none"> -пропаганды здорового образа жизни среди сотрудников МБДОУ, родителей воспитанников -выступление на собраниях, семинарах, конференциях, форумах по распространению передового опыта работы учреждения по вопросам оздоровительно – профилактических мероприятий (в зависимости от уровня) 	
23.	<p>Высокий уровень исполнительской дисциплины</p> <ul style="list-style-type: none"> -Качественное ведение документации, своевременное оформление аналитического материала 	Заместитель заведующего по ВМР, старший воспитатель, заместитель заведующего по ХР, завхоз, делопроизводитель
24.	Выполнение плана посещаемости воспитанниками МБДОУ по дето/дням	воспитатель, учебно-вспомогательный персонал
25.	<p>Отсутствие замечаний по итогам проверок, ревизий по вопросам хозяйственной деятельности.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Организация и соблюдение охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств) -норм и правил охраны труда -обеспечения санитарно – гигиенических условий в помещениях -выполнения требований пожарной безопасности, норм электробезопасности и техники безопасности, теплового режима (во время зимнего периода), работы канализационной системы и водоснабжения 	Заместитель заведующего по ХР, завхоз.
26.	Контроль показания: электросчетчиков, теплосчетчиков, водосчетчиков.	Зам. зав по ХР, завхоз.
27.	Изготовление и художественное оформление информационных стендов для родителей	Педагогические работники, учебно-вспомогательный персонал
28.	Частичный ремонт швейной машины (регулировка, чистка, замена игл и т.д.)	Кастелянша Швея
29.	Участие в лицензировании МБДОУ	Всем работникам, согласно штатного расписания
30.	Участие в праздниках и развлечениях с исполнением роли.	Всем работникам, согласно штатного расписания
31.	Участие в благоустройстве территории МБДОУ	Всем работникам, согласно штатного расписания
32.	Помощь в одевании и раздевании детей ясельного возраста на прогулку и с прогулки	Всем работникам, согласно штатного расписания (за исключением помощников воспитателей и младших воспитателей)
33.	Использование информационно-	Заместитель заведующего по ВМР,

	коммуникативных технологий в ДОУ	старший воспитатель, делопроизводитель учебно-вспомогательный персонал педагогический персонал
34.	Работа со средствами массовой информации	Заместитель заведующего по ВМР, педагог доп. образования (изо), инструктор по физ. культуре
35.	Работа на информационных и образовательных сайтах, ведение документации, своевременное оформление аналитического материала -bus.gov.ru -zakupki.gov.ru -образовательный портал УР -edumon.ru (информационная система комплексной оценки безопасности и готовности к новому учебному году инфраструктуры системы образования РФ) - ds.ciur.ru -информационная система в области энергосбережения и повышения энергетической эффективности -и др.	Заместитель заведующего по ВМР, ответственный за введение информации и заполнение форм отчетности.
36.	Организация и проведение кружковой работы.	Педагогические работники, старший воспитатель
37.	Обработка и мытье спортивного оборудования	Инструктор по физ. культуре
38.	Подготовка и уборка помещений ДОУ после дезинсекции и дератизации	Всем работникам, согласно штатного расписания
39.	Оказание помощи в разгрузочно-погрузочных работах хозяйственный мусор, оборудования)	Всем работникам, согласно штатного расписания
40.	Санитарная обработка холодильного оборудования и складских помещений	Кладовщик, зам.зав. по ХР, завхоз, шеф-повар
41.	Привлечение к дежурству в дневное время.	Назначенные по приказу
42.	Сложность в работе во время отсутствия горячей воды и перенос горячей воды из пищеблока	Учебно-вспомогательный персонал, персонал пищеблока
43.	Оказание помощи в оборудовании игровых зон, обшивка кукол и др.	Кастелянша
44.	Пошив костюмов и подготовка их к праздникам, оборудования в холлы и коридоры	Кастелянша
45.	Частичный ремонт крыш, веранд и малых архитектурных форм	Рабочий по комплексному ремонту зданий и помещений, дворники, сторож
46.	Чистка и мытье контейнеров и площадки для мусора	дворники, сторож
47.	Сложность в работе в связи с антитеррористической защищенности объекта	зам.зав. по ХР, завхоз, сторож
48.	Охрана отдельно стоящих зданий	Сторож
49.	Поднятие и перемещение котлов	Работники пищеблока
50.	Приготовление блюд для воспитанников, состоящих на диспансерном учете с органами	Шеф-повар, повара

	пищеварения, аллергии.	
51	Обработка овощей вручную во время ремонта кухонного оборудования, помощь на пищеблоке	Работники пищеблока, кладовщик
52	Ежедневная помощь в уборке прогулочных участков.	Педагогический персонал, учебно-вспомогательный персонал, дворники
53	За организацию работы по охране труда, пожарной безопасности, электробезопасности	Зам. зав. по ХР, завхоз, работники пищеблока, кладовщик, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений, дворники
54	Организация работы по ГО и ЧС	Зам. зав. по ХР, завхоз, заместитель, заведующего по ВМР

Приложение № 2

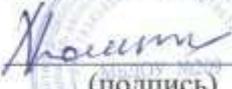
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ «ДЕТСКИЙ САД №209»

Таб.№ _____ | Ранг _____ | Расчетная карточка _____ 201__ г. | МПС _____
Ф.И.О. _____

Учреждение: _____

Начисления	Начислено	Удержано
Штатные сотрудники Должность, _____ разряд _____ (рабочих дней _____, отраб. дней _____) Стажевые _____ Оклад (должностной оклад) в виде суммы: _____ Приоритет _____ Премия (с ур.) _____ По положению _____ Районный коэффициент 15 % Интенсивность и качество _____ Аванс _____ Профсоюзный взнос 1% Подходный налог _____ Перечисление в сбербанк _____ Получатели подписки Подписка работы _____ Перечисление в сбербанк _____ Итого _____		
Взносы в ПФР: _____ К перечислению в банк _____	Страховые _____	Накопительные _____
Код _____	Сумма _____	Льгота _____
		НДФЛ с начала года _____
Информация о выплатах за Январь 201__ г.: _____		На руки _____

С учетом мнения представительного органа работников	М.Н. Стерхова	УТВЕРЖДАЮ	Заведующий МБДОУ №209 _____
Председатель 			Н.Р.Хромых

<p>Учено мнение: выборного органа первичной организации Профсоюза МБДОУ №209 (протокол № 1 от 20.01.2020г.)</p> <p>Председатель выборного органа первичной организации Профсоюза</p> <p> _____ М.Н. Стерхова (подпись) (Ф.И.О.)</p>	<p>Приложение № 3 к коллективному договору от 17.12.2021 г.</p> <p>УТВЕРЖДАЮ МБДОУ №209 Устиновского района г. Ижевска</p> <p> _____ Н.Р.Хромых (подпись) (Ф.И.О.) 20.01. 2020 г.</p> 
--	---

**ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА**

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №209»
и первичной организации профсоюза

г. Ижевск, 2021г.

I. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации», другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

1.3. Правила имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, эффективной организации труда, рациональному использованию рабочего времени, созданию условий для достижения высокого качества труда, обеспечению безопасных условий и охраны труда.

1.4. В настоящих Правилах используются следующие основные понятия:

дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором;

дошкольное образовательное учреждение - учреждение, действующее на основании Устава учреждения (далее - учреждение);

педагогический работник - работник, занимающий должность, предусмотренную разделом «Должности педагогических работников» квалификационных характеристик должностей работников образования¹;

представитель работодателя - руководитель учреждения или уполномоченные им лица в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, уставом и локальными нормативными актами учреждения;

выборный орган первичной профсоюзной организации - представитель работников учреждения, наделенный в установленном трудовым законодательством порядке полномочиями представлять интересы работников учреждения в социальном партнерстве;

работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с учреждением;

работодатель - юридическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работником.

1.5. Правила утверждаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Правила внутреннего трудового распорядка, являются приложением к коллективному договору (ст. 190 ТК РФ).

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1. Порядок приема на работу:

2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в данном учреждении.

2.1.2. Трудовой договор заключается, как правило, на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения по основаниям, предусмотренным ч.1 ст.59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных ч.2 ст.59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.1.3. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ).

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

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

2.1.4. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и его заместителя, руководителя структурного подразделения - не более шести месяцев.

2.1.5. Трудовой договор составляется в письменной форме и подписывается сторонами в двух экземплярах, один из которых хранится в учреждении, другой - у работника.

2.1.6. Прием педагогических работников на работу производится с учетом требований, предусмотренных ст. 331 ТК РФ и ст. 46 Федеральный Закон «Об образовании в Российской Федерации».

2.1.7. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю в соответствии со ст. 65 ТК РФ:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

2.1.8. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации (ч. 3 ст. 65 ТК РФ).

2.1.9. При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета (ч.4 ст.65 ТК РФ).

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется) (ч.5 ст.65 ТК РФ).

В случаях, установленных ТК РФ, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника ведется трудовая

книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ч.3 ст.66_1 ТК РФ).

2.1.10. Работники имеют право работать на условиях внутреннего и внешнего совместительства в порядке, предусмотренном ТК РФ.

Совмещение должности руководителя учреждения с другими руководящими должностями внутри или вне учреждения не разрешается (п. 5 ст. 51 Федеральный Закон «Об образовании в Российской Федерации»).

2.1.11. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

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

2.1.12. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (ст. 67 ТК РФ).

2.1.13. В соответствии со ст. 66 ТК РФ работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

В случае, когда трудовая книжка на работника не ведется, работодатель в соответствии со ст. 66_1 ТК РФ формирует в электронном виде сведения о трудовой деятельности и представляет их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная ТК РФ, иным федеральным законом информация.

2.1.14. Трудовые книжки работников (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется) хранятся в учреждении.

2.1.15. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и

увольнении, работодатель обязан ознакомить ее владельца под роспись в личной карточке, в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку.

Наименование должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в установленном порядке, если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений (ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

2.1.16. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ч. 3 ст. 68 ТК РФ).

2.2. Гарантии при приеме на работу:

2.2.1. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора (ст. 64 ТК РФ).

2.2.2. Ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

2.2.3. Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

Запрещается отказывать в заключение трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

2.2.4. По требованию лица, которому отказано в заключение трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме.

2.2.5. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

2.3. Изменение условий трудового договора и перевод на другую работу:

2.3.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 74 ТК РФ). Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору (ст. 72 ТК РФ).

Изменение условий (содержания) трудового договора возможно по следующим основаниям:

а) изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда;

б) перевод на другую работу (постоянное или временное изменение трудовой функции работника, в котором он работает).

2.3.2. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация учреждения, другие

причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (ст. 74 ТК РФ).

К числу таких причин могут относиться:

- реорганизация учреждения (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование), а также внутренняя реорганизация в учреждении;
- изменения в осуществлении образовательного процесса в учреждении (групп, количества часов по учебному плану и учебным программам и др.).

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

2.3.3. Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника, в котором работает работник при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника (ст. ст. 72.1, 72.2 ТК РФ).

2.3.4. Перевод на другую постоянную работу в пределах одного учреждения оформляется приказом работодателя, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

В случае, когда трудовая книжка на работника не ведется, работодатель в соответствии со ст. 66_1 ТК РФ формирует в электронном виде сведения о трудовой деятельности и представляет их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

2.3.5. По соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

2.3.6. Перевод на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя без согласия работника возможен только в исключительных случаях, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ.

При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

2.3.7. Исполнение работником обязанностей временно отсутствующего работника (отпуск, болезнь, повышение квалификации и т.д.) возможно только с согласия работника, которому работодатель поручает эту работу, и на условиях, предусмотренных ст. ст. 60.2, 72.2, 151 ТК РФ - без освобождения от основной работы или путем временного перевода на другую работу.

2.3.8. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением производится в порядке, предусмотренном ст. ст. 73, 182, 254 ТК РФ.

2.3.9. Работодатель обязан в соответствии со ст. 76 ТК РФ отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.4. Прекращение трудового договора:

2.4.1. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

2.4.2. Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора (ст. 78 ТК РФ).

2.4.3. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия (ст. 79 ТК РФ).

О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

2.4.4. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели (14 календарных дней), если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

2.4.5. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор, может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 80 ТК РФ).

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора,

соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

2.4.6. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключение трудового договора.

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

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут, и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

2.4.7. Работник, заключивший договор с условием об испытательном сроке, имеет право расторгнуть трудовой договор в период испытания, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня (ч. 4 ст. 71 ТК РФ).

2.4.8. Увольнение по результатам аттестации работников, а также в случаях сокращения численности или штата работников учреждения допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Причинами увольнения работников, в том числе педагогических работников, по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, могут являться:

- реорганизация учреждения;
- исключение из штатного расписания некоторых должностей;
- сокращение численности работников;

2.4.9. Ликвидация или реорганизация образовательного учреждения, которая может повлечь увольнение работников в связи сокращением численности или штата работников, осуществляется, как правило, по окончании учебного года.

2.4.10. В соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор должен быть прекращен за совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

Аморальным проступком является виновное действие или бездействие, которое нарушает основные моральные нормы общества и противоречит содержанию трудовой функции педагогического работника (например, поведение, унижающее человеческое достоинство, нахождение в состоянии алкогольного или наркотического опьянения и т.п.).

Допускается увольнение работников, которые занимаются воспитательной деятельностью, и независимо от того, где совершен аморальный проступок (по месту работы или в быту).

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

2.4.11. Помимо оснований, предусмотренных ст. 81 ТК РФ и иными федеральными законами, дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником в соответствии со ст. 336 ТК РФ являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава учреждения;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника.

2.4.12. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя (ст. 84.1 ТК РФ).

С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа.

2.4.13. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

2.4.14. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66_1 настоящего Кодекса) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности (статья 66_1 ТК РФ) об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона

2.4.15. При получении трудовой книжки или сведений о трудовой деятельности у данного работодателя в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке и в книге учета движения книжек и вкладышей к ним, а также в трудовой книжке».

2.4.16. В случае если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у руководителя учреждением невозможно в связи с отсутствием работника, либо его отказом от их получения, руководитель учреждением 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 в учреждении на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомлений или письма руководитель учреждением освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности в учреждении.

Руководитель учреждением также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или за задержку предоставления сведений о трудовой деятельности в учреждении в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 ТК РФ, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с частью второй статьи 261 ТК РФ.

По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, руководитель учреждения обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, а в случае, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленной в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у руководителя учреждением после увольнения, руководитель 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 руководителя учреждением)

3. Основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора

3.1. Работник имеет право:

3.1.1. на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.2. на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

3.1.3. на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

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

3.1.5. на отдых, который гарантируется установленной федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечивается предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых основных и дополнительных отпусков;

3.1.6. на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

3.1.7. на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.8. на объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

3.1.9. на участие в управлении учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, соглашениями и коллективным договором формах;

3.1.10. на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

3.1.11. на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

3.1.12. на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.13. на возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.14. на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

3.1.15. пользоваться другими правами в соответствии с уставом учреждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

3.2. Работник обязан:

3.2.1. добросовестно выполнять должностные и иные обязанности, предусмотренные трудовым договором, должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину;

3.2.2. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

3.2.3. незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью работников и воспитанников, сохранности имущества работодателя, в т.ч. имущества третьих лиц, находящихся у работодателя;

3.2.4. бережно относиться к имуществу работодателя, в т.ч. к имуществу третьих лиц, находящихся у работодателя;

3.2.5. проходить предварительные и периодические медицинские осмотры;

3.2.6. предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные трудовым законодательством;

3.2.7. содержать рабочее место, мебель, оборудование в исправном и аккуратном состоянии, поддерживать чистоту в помещениях дошкольного учреждения;

3.2.8. экономно и рационально расходовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы работодателя;

3.2.9. уважительно и тактично относиться к коллегам по работе, родителям (их представителям) и воспитанникам.

3.2.10. выполнять другие обязанности, отнесенные уставом учреждения, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции работника.

3.3. Педагогические работники дошкольного образовательного учреждения имеют право:

3.3.1. на самостоятельный выбор и использование методики обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, методов оценки знаний воспитанников;

3.3.2. на внесение предложений по совершенствованию образовательного процесса в учреждении;

3.3.3. на повышение квалификации с определенной периодичностью, для чего работодатель создает условия, необходимые для обучения работников в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, а также в образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования (системы переподготовки и повышения квалификации);

3.3.4. аттестацию на соответствующую квалификационную категорию в добровольном порядке и получение ее в случае успешного прохождения аттестации;

3.3.5. на сокращенную продолжительность рабочего времени, удлиненный оплачиваемый отпуск, досрочное назначение трудовой пенсии по старости, устанавливаемые в зависимости от должности и условий работы;

3.3.6. на дополнительные льготы и гарантии, предоставляемые в соответствии с федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами;

3.3.7. пользоваться другими правами в соответствии с уставом дошкольного образовательного учреждения, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

3.4. Педагогические работники образовательного учреждения обязаны:

3.4.1. соблюдать права и свободы воспитанников, режим посещения занятий, уважая человеческое достоинство;

3.4.2. участвовать в деятельности педагогического и иных советов дошкольного образовательного учреждения, а также в деятельности методических объединений и других формах методической работы;

3.4.3. обеспечивать охрану жизни и здоровья воспитанников во время образовательного процесса;

3.4.4. осуществлять связь с родителями (лицами, их заменяющими);

3.4.5. выполнять правила по охране труда и пожарной безопасности;

3.4.6. выполнять другие обязанности, отнесенные уставом учреждения, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции педагогического работника.

3.5. Работодатель имеет право:

3.5.1. на управление образовательным учреждением, принятие решений в пределах полномочий, предусмотренных уставом учреждения;

3.5.2. на заключение, изменение и расторжение трудовых договоров с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

3.5.3. на ведение коллективных переговоров через своих представителей и заключение коллективных договоров;

3.5.4. на поощрение работников за добросовестный эффективный труд;

3.5.5. на требование от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

3.5.6. на привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.5.7. на принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в порядке, установленном ТК РФ;

3.5.8. реализовывать иные права, определенные уставом учреждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

3.6. Работодатель обязан:

3.6.1. в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда;

3.6.2. соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

3.6.3. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

3.6.4. обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

3.6.5. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, методической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

3.6.6. обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

3.6.7. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна

быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы. Перечисление денежных средств Управлением финансов Администрации г. Ижевска производится в установленные сроки 22 числа текущего месяца и 7 числа следующего месяца.

3.6.8. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

3.6.9. знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

3.6.10. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

3.6.11. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

3.6.12. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

3.6.13. в случаях, предусмотренных ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);

3.6.14. не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

3.6.15. создавать условия для внедрения инноваций, обеспечивать формирование и реализацию инициатив работников учреждения;

3.6.16. создавать условия для непрерывного повышения квалификации работников;

3.6.17. поддерживать благоприятный морально-психологический климат в коллективе;

3.6.18. исполнять иные обязанности, определенные уставом учреждения, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

3.6.19. застраховать работников по медицинскому, пенсионному и обязательному социальному страхованию, в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

3.7. Ответственность сторон трудового договора:

3.7.1. За нарушение положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, к виновным лицам применяются меры дисциплинарной, административной, уголовной и гражданско-правовой ответственности в порядке и на условиях, определенных федеральными законами.

3.7.2. Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее

виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.7.3. Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 232 ТК РФ).

Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме дополнительными соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем - выше, чем это предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.7.4. Работодатель обязан в соответствии со ст. 234 ТК РФ возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, в том числе в случаях, когда заработок не получен в результате:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

3.7.5. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

3.7.6. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме.

Заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

3.7.7. Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

3.7.8. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.7.9. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной ТК РФ или иными федеральными законами.

3.8. Педагогическим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий.

3.9. Педагогическим и другим работникам учреждения в помещениях дошкольного образовательного учреждения и на территории учреждения запрещается:

- курить, распивать спиртные напитки, а также приобретать, хранить, изготавливать (перерабатывать) употреблять и передавать другим лицам наркотические средства и психотропные вещества;
- хранить легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. 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: коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной организации Профсоюза.

4.2. Для руководителя, заместителя руководителя, 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.

4.3. Для педагогических работников дошкольного образовательного учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

4.4. Для медицинских работников дошкольных образовательных учреждений устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 39 часов в неделю.

4.5. В дошкольном образовательном учреждении учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательного учреждения 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.

4.6. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательного учреждения, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда.

4.7. При установлении педагогическим работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы, педагогической нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем.

Объем педагогической нагрузки, установленный в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников с предполагаемой нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

4.8. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях.

4.9. Для работников правилами внутреннего трудового распорядка устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).

4.10. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога, в соответствии с санитарными правилами и нормами (СанПиН 2.4.1.3049-13).

Рабочее время педагогов в период учебных занятий определяется в соответствии с графиком работы, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

4.11. 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, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

4.12. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязуется установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ (ст.93ТК РФ).

4.13. При выполнении работ особого характера, а также работ, имеющих различную интенсивность труда в течение рабочего дня (смены), рабочий день может быть разделен на части в соответствии с ст. 105 ТК РФ. Но при этом общая продолжительность рабочего времени не должна превышать продолжительность ежедневной работы. Рабочий день делится на две части с перерывом более двух часов. Возможно установление большего числа перерывов. Указанные перерывы не оплачиваются. Обеденный перерыв включается в указанные перерывы. Разделение рабочего дня на части вводится работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа организации.

4.14. Временем отдыха является время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).

Видами времени отдыха являются:

- ежегодные оплачиваемые отпуска;
- перерывы в течение рабочего дня;
- выходные дни (суббота и воскресенье);
- нерабочие праздничные дни:

- 1,2,3,4,5,6 и 8 января – Новогодние каникулы;

- 7 января – Рождество Христово;
- 23 февраля – День защитника Отечества;
- 8 марта – Международный Женский День;
- 1 мая – праздник Весны и Труда;
- 9 мая – День Победы;
- 12 июня – День России;
- 4 ноября – День народного единства

4.15 Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ)

4.16. Привлечение работников учреждения 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.

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

Для воспитателей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи для воспитателей обеспечивается одновременно вместе с воспитанниками.

Для сторожей устанавливается сменный режим работы по графику. По условиям работы перерыва для отдыха и питание предоставляется на рабочем месте в рабочее время (абз. 3 ст. 108 ТК РФ). Для этих категорий работников осуществляется суммированный учет рабочего времени, за учетный период принимается год.

Сторожакам определяется режим работы по графику, смена через 2 дня.

4.18. 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 каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

4.19. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной организации Профсоюза 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.

4.20. 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 законодательством и Списка*, утвержденного Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.74 г. № 298/ П-22 с дополнениями и изменениями.

по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах, которые отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, в соответствии со ст. 117 ТК РФ.

Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, рабочие места которых не прошли специальную оценку условий труда обеспечить право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в части первой ст. 117 ТК РФ, составляет 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

На основании соглашения и коллективных договоров, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного дополнительного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного

оплачиваемого отпуска может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией (ст. 117 ТК РФ).

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

4.22. 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.

Ежегодно оплачиваемый отпуск, превышающий 28 календарных дней, по соглашению сторон, может быть разделен на части, при этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст.125 ТК РФ).

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

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

4.23. Работникам учреждения в пределах фонда оплаты труда предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей в 1 класс – 1 календарный день;
- рождения ребенка (мужу) – 2 календарных дня;
- бракосочетания работника, детей работников – 2 календарных дня;
- похорон близких родственников – 2 календарных дня.

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

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

4.26:

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

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

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, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором (ст. 128 ТК РФ).

4.26.2. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст.263 ТК РФ).

4.27. 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 (Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016г. № 644).

5. Поощрения за успехи в работе

5.1. Работодатель применяет к работникам учреждения, добросовестно исполняющим трудовые обязанности, следующие виды поощрений: объявляет благодарность, выдает премию, награждает почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии и другие виды поощрений.

5.2. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены в установленном порядке к государственным наградам (ч. 2 ст. 191 ТК РФ).

6. Трудовая дисциплина и ответственность за ее нарушение

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

замечание;

выговор;

увольнение по соответствующим основаниям.

6.2. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено в соответствии со ст. 192 ТК РФ в случаях:

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ):

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории учреждения - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай) либо заведомо создавало реальную угрозу их наступления;

- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- принятия необоснованного решения руководителем учреждения, его заместителями, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу учреждению (п. 9 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- однократного грубого нарушения руководителем учреждения, его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава дошкольного образовательного учреждения (п.1 ст. 336 ТК РФ).

6.3. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, предшествующее поведение работника и обстоятельства, при которых он был совершен.

6.4. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт (ст. 193 ТК РФ).

Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

6.5. Дисциплинарное расследование нарушений работником учреждения норм профессионального поведения или Устава учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного лица, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов воспитанников.

6.6. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения выборного органа районной и первичной профсоюзной организации.

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

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

Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

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

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

6.9. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

6.10. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) комиссию по трудовым спорам учреждения, суд.

7. Заключительные положения

7.1. Текст правил внутреннего трудового распорядка вывешивается в дошкольном образовательном учреждении на видном месте.

7.2. Изменения и дополнения в правила внутреннего трудового распорядка вносятся работодателем в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

7.3. С вновь принятыми правилами внутреннего трудового распорядка, внесенными в них изменениями и дополнениями работодатель знакомит работников под роспись с указанием даты ознакомления.

Утверждаю:
Заведующий МБДОУ №209
Н.Р. Хромых
30.06.2020г.

Приложение № 4
к Коллективному договору

График рабочего времени и времени отдыха работников МБДОУ №209

Пн.-пт.: начало: 06.30 окончание: 18.30

Выходные дни: суббота, воскресенье

№	Должность	График работы (сменности)
1	Заведующий	ПН.: начало 6.30. окончание 15.00 ВТ.: начало 10.00. окончание 18.30 СР - ПТ.: начало 08.30. окончание 17.00. час. Перерыв для отдыха и питания: начало 13.00. окончание 13.30. час. Выходные дни: суббота, воскресенье
2	Заместитель заведующего по ВМР	Пн.-пт.: начало 08.30. окончание 17.00. час. Перерыв для отдыха и питания: начало 12.30. окончание 13.00. час. Выходные дни: суббота, воскресенье
3	Старший воспитатель	ПН.: начало 11.00 окончание 18.30 ВТ.: начала 6.30 окончание 14.12 СР-ПТ.: начало 08.00. окончание 15.42. час. Перерыв для отдыха и питания: начало 13.00. окончание 13.30. час. Выходные дни: суббота, воскресенье
4	Воспитатель	Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю. 1 смена начало 6.30 окончание 13.42 2 смена начало 11.18 окончание 18.30. Перерыв для отдыха и питания: начало 12.00. окончание 12.30. час. Выходные дни: суббота, воскресенье
5	Педагог- психолог	ПН –ПТ: начало 8-00 окончание 13.42 Перерыв для отдыха и питания: начало 12.00. окончание 12.30. час. Выходные дни: суббота, воскресенье
6	Музыкальный руководитель	ПН-ПТ: начало 8.00 окончание 13.18 Перерыв для отдыха и питания: начало 12.00. окончание 12.30. час. Выходные дни: суббота, воскресенье
7	Инструктор о физ. культуре	ПН-ПТ: начало 8.00 окончание 14.30 Перерыв для отдыха и питания: начало 12.00. окончание 12.30. час. Выходные дни: суббота, воскресенье
8	Помощник воспитателя	ПН-ПТ: начало 8.00 окончание 16.30 Перерыв для отдыха и питания: начало 12.00. окончание 12.30. час.

		Выходные дни: суббота, воскресенье
9	Заведующий хозяйством	ПН-СР: начало 8.00. окончание 16.30 ЧТ.: начало 6.30 окончание 15.00 ПТ.: начало 10.00. окончание 18.30 Перерыв для отдыха и питания: начало 13.00. окончание 13.30. час. Выходные дни: суббота, воскресенье
10	Делопроизводитель	ПН-ПТ: начало 8.00 окончание 16.30 Перерыв для отдыха и питания: начало 12.00. окончание 12.30. час. Выходные дни: суббота, воскресенье
11	Калькулятор	ПН-ПТ: начало 8.00 окончание 12.30 Перерыв для отдыха и питания: начало 12.00. окончание 12.30. час. Выходные дни: суббота, воскресенье
12	Специалист по охране труда	ПН-ПТ: начало 8.00 окончание 12.30 Перерыв для отдыха и питания: начало 12.00. окончание 12.30. час. Выходные дни: суббота, воскресенье
13	Шеф-повар, повар	1 смена начало 6.15 окончание 14.45 2 смена начало 8.00 окончание 16.30 Перерыв для отдыха и питания: начало 12.15. окончание 12.45. час. Выходные дни: суббота, воскресенье
14	Кухонный рабочий	ПН-ПТ: начало 8.00 окончание 16.30 Перерыв для отдыха и питания: начало 12.00. окончание 12.30. час. Выходные дни: суббота, воскресенье
15	Кладовщик	ПН-ПТ: начало 8.00 окончание 16.30 Перерыв для отдыха и питания: начало 12.00. окончание 12.30. час. Выходные дни: суббота, воскресенье
16	Кастелянша	ПН-ПТ: начало 8.00 окончание 16.30 Перерыв для отдыха и питания: начало 12.00. окончание 12.30. час. Выходные дни: суббота, воскресенье
17	Швея	ПН-ПТ: начало 8.00 окончание 12.30 Перерыв для отдыха и питания: начало 12.00. окончание 12.30. час. Выходные дни: суббота, воскресенье
18	Машинист по стирке белья	ПН-ПТ: начало 8.00 окончание 16.30 Перерыв для отдыха и питания: начало 12.00. окончание 12.30. час. Выходные дни: суббота, воскресенье
19	Рабочий по комплексному обслуживанию здания	ПН-ПТ: начало 8.00 окончание 16.30 Перерыв для отдыха и питания: начало 12.00. окончание 12.30. час. Выходные дни: суббота, воскресенье
20	Грузчик	ПН-ПТ: начало 8.00 окончание 16.30 Перерыв для отдыха и питания: начало 12.00. окончание 12.30. час. Выходные дни: суббота, воскресенье
21	Уборщик служебных	ПН-ПТ: начало 8.00 окончание 16.30

	помещений	Перерыв для отдыха и питания: начало 12.00. окончание 12.30. час. Выходные дни: суббота, воскресенье
22	Дворник	ПН-ПТ: начало 8.00 окончание 16.30 Перерыв для отдыха и питания: начало 12.00. окончание 12.30. час. Выходные дни: суббота, воскресенье
23	Вахтер	ПН-ПТ: первая смена начало 6.30 окончание 12.30 вторая смена начало 12.30 окончание 18.30 Перерыв для отдыха и питания: 1 смена начало 11.00. окончание 11.30. час. 2 смена начало 13.00 окончание 13.30 Выходные дни: суббота, воскресенье
24	Сторож	Пн.-пт.: начало: 18.30 окончание: 06.30 час. Сб., вс.: начало 06.30 окончание 06.30 час. Перерыв для отдыха и питания предоставляется в рабочее время. Выходные дни предоставляются по скользящему графику Устанавливается сменный режим работы по скользящему графику. Для этих категорий работников осуществляется суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (за год) не превышала нормального числа рабочих часов.

Работа по совместительству выполняется работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

Порядок аттестации отдельных категорий педагогических работников

В соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогическим работникам организации осуществляющих образовательную деятельность» для отдельных категорий педагогических работников может быть предусмотрен упрощенный порядок аттестации на имеющуюся у них квалификационную категорию до истечения срока ее действия:

I. Аттестация по упрощенной процедуре (предоставление документов).

Для педагогических работников, имеющих почетные звания, отраслевые знаки отличия, государственные награды, полученные за достижения в педагогической деятельности и другие заслуги, для победителей конкурсного отбора лучших педагогов, конкурсов профессионального мастерства, предусматривается аттестация в форме предоставления документов, указанных в *пункте 4 приложения № 2 Соглашения между Министерством образования и науки Удмуртской республики и Удмуртской Республиканской организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ.*

1. Педагогическим работникам дошкольных образовательных учреждений, устанавливается высшая квалификационная категория (в случае, если она была установлена до присвоения вышеперечисленных званий) на весь период работы в дошкольных учреждениях при условии представления педагогическим работником в аттестационную комиссию один раз в пять лет документов, указанных в *пункте 4 приложения № 2 Соглашения между Министерством образования и науки Удмуртской республики и Удмуртской Республиканской организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ*

2. Устанавливается на 5 лет срок действия имеющейся квалификационной категории следующим педагогическим работникам дошкольных образовательных учреждений:

1) получившим в течение последних 5 лет с момента предыдущей аттестации следующие государственные и отраслевые награды, звания или знаки отличия Российской Федерации, государственные награды или звания Удмуртской Республики:

- ✓ «Заслуженный работник народного образования Удмуртской Республики»;
- ✓ Почетное звание или нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации»;
- ✓ Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации;
- ✓ Почетная грамота Правительства Удмуртской Республики;
- ✓ Почетная грамота Государственного Совета Удмуртской Республики;
- ✓ Почетная грамота Удмуртской Республики;
- ✓ Занесение на Доску почета Удмуртской Республики (индивидуальное)

2) ставшим победителями Республиканского конкурса «Педагог года Удмуртии», в течение последних 5 лет с момента предыдущей аттестации;

3) в соответствии с приказом Министра образования и науки Удмуртской Республики работавшим в межаттестационный период в составе аттестационных комиссий и в составе экспертных групп аттестационных комиссий не менее трех лет в общей сложности;

4) подготовившим в течение последних 5 лет с момента предыдущей аттестации победителей, призеров (I, II, III места) Всероссийских мероприятий (межрегионального и заключительного этапов), проводимых в рамках поддержки талантливой молодежи Министерством образования и науки Российской Федерации,

3. Педагогические работники дошкольных образовательных учреждений, награжденные в течение последних 5 лет с момента предыдущей аттестации Почетной грамотой Министерства образования и науки Удмуртской Республики, признаются аттестационной комиссией подтвердившими соответствие занимаемой должности без прохождения письменных квалификационных испытаний.

4. Педагогическим работникам дошкольных образовательных учреждений устанавливается срок действия имеющейся квалификационной категории в соответствии с пунктом 2 данного приложения при следующих условиях:

- наличие вышеперечисленных оснований для аттестации по упрощенной процедуре;

- подача заявления на аттестацию и документов, являющихся основанием для аттестации по упрощенной процедуре, в срок, не позднее 3-х месяцев до истечения срока действия имеющейся квалификационной категории;

- прохождение в течение последних 5 лет с момента предыдущей аттестации курсов повышения квалификации (педагогических работников дошкольных образовательных учреждений, специальных (коррекционных) образовательных учреждений – в объеме 72 часа).

Учитываются документы о повышении квалификации, выданные организациями, имеющими лицензию на реализацию дополнительных профессиональных образовательных программ и в объеме, соответствующем требованиям к условиям реализации основных образовательных программ.

II. Случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях.

В соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 07 апреля 2014 года № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогическим работникам организации осуществляющих образовательную деятельность» инструктивным письмом Министерства образования и науки РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 18 августа 2010г. № 03-52/46 «Разъяснения по применению Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений» в целях создания заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория (графа 2), для них руководителем образовательного учреждения может устанавливаться размер оплаты труда с учетом имеющейся у него квалификационной категории, установленной по другой должности (графа 1), если по этим должностям совпадают профили работы (деятельности).

Случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог; педагог организатор, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший воспитатель Руководитель физического воспитания	Воспитатель Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания), инструктор по физкультуре , учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Учитель-дефектолог, учитель - логопед	Учитель – логопед , учитель дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с отклонениями в развитии, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель музыки учреждения среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель , концертмейстер
Старший тренер - преподаватель, тренер – преподаватель, в том числе ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП	Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания), инструктор по физкультуре

III. Случаи сохранения оплаты труда на уровне установленных ранее квалификационных категорий

1. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических работников образовательных учреждений, до наступления пенсионного возраста которых осталось не более трех лет, оплата труда сохраняется на уровне оплаты труда с учетом установленной квалификационной категории до наступления пенсионного возраста. Приказ об оплате труда педагогического работника на уровне оплаты труда, установленной с учетом имевшейся у него квалификационной категории, издается руководителем этого образовательного учреждения на основании заявления педагогического работника в письменной форме.

2. В случае истечения срока действия квалификационной категории в период временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, а также в течение 1 года с момента выхода из указанных отпусков, при возобновлении педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или уходом на пенсию независимо от ее вида и другим уважительным причинам, по заявлению педагогических работников оплата их труда может быть сохранена на уровне оплаты труда, установленной с учетом установленной квалификационной категории, не более чем на 1 год с момента выхода на работу распорядительным актом руководителя соответствующего органа управления образованием.

Приложение № 6 Типовой перечень

ежегодно реализуемых мероприятий по улучшению условий труда и снижению уровня профессиональных рисков утвержден между администрацией Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №209» в лице заведующего Хромых Н.Р. и профсоюзной организацией Муниципального бюджетного образовательного учреждения «Детский сад №209», в лице председателя первичной профорганизации Стерховой М.Н. (далее – Типовой перечень).

Содержание мероприятий	Единица учета	Кол-во	Стоимость работ	Срок выполнения	Ответственный за выполнение	Ожидаемая социальная эффективность, чел.
1	2	3	4	5	6	7
1. Организационные мероприятия						
1.1. Издание приказов: - о создании комиссии по ОТ; - назначение ответственного лица по ОТ; - о назначении ответственных лиц за служебные помещения; - о назначении ответственных лиц за электропожарную безопасность; - о создании комиссии по расследованию несчастного случая; - о создании ДПД	приказ	5		январь	Заведующий МБДОУ №209 Хромых Н.Р.	
1.2. Разработка, утверждение и согласование с выборным органом Профсоюза инструкций по охране труда				январь	Заведующий МБДОУ №209 Хромых Н.Р. Председатель первичных организаций Профсоюза Стерхова М.Н.	
1.3.Специальная оценка рабочих мест по условиям труда	Рабочие места	20		2022-2024гг.	Завхоз Ткаченко Т.В.	
1.4.Обучение уполномоченных по охране труда и членов комиссии по охране труда	человек	3	-		Заведующий МБДОУ №209 Хромых Н.Р. Завхоз Ткаченко Т.В.	
1.4.1.Инструктаж работников по охране труда	человек	63	-			
1.4.2. Организация комиссии по охране труда	человек	5	-			
1.5. Организация и проведение административно-	мероприятия		-		Завхоз	

общественного контроля по охране труда					Ткаченко Т.В. уполномоченный по охране труда.	
2. Технические мероприятия						
2.1. Проведение общего технического осмотра здания	мероприятия	2		май сентябрь	Завхоз Ткаченко Т.В.	
2.2. Проведение административно-общественного контроля по охране труда	мероприятия			круглогодично	Завхоз Ткаченко Т.В. уполномоченный по охране труда.	
2.3. Выполнение ремонтных работ - проверка освещения	мероприятия	По необходи мости		круглогодично	Завхоз Ткаченко Т.В. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, обслуживающие организации	
2.3. Выполнение ремонтных работ – аварийное обслуживание здания						
2.5. Мероприятия по подготовке здания к зимнему периоду: - государственная проверка узла учета тепловой энергии, манометров; - Заклейка окон; - Утепление дверей.	мероприятия			осенний период	Завхоз Ткаченко Т.В. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, обслуживающие организации	
2.6. Мероприятия по облагораживанию территории - проведение субботников, уборка и вывоз листвы; - уборка снега и льда, посыпание дорожек песком, сбивание сосулек, чистка водостоков; - вывоз крупногабаритного мусора; - закупка песка, глины, земли, смесей для посыпания дорожек	2 раза в год	По необходи мости		круглогодично	Заведующий МБДОУ №209 Хромых Н.Р. Завхоз Ткаченко Т.В.	
2.7. Проведение испытания оборудования спортзала и лестниц-стремянков	6 штук	1 раз		сентябрь	Завхоз Ткаченко Т.В. -комиссия по охране труда	
3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия						
3.1. Обучение и проверка знаний по оказанию первой помощи	63 человек		-	май	Заведующий МБДОУ №209 Хромых Н.Р.	

3.2.Своевременное обновление аптечек первой помощи	14 штук			по мере необходимости	Заведующий МБДОУ №209 Хромых Н.Р.
3.3.Контроль теплового режима в помещениях учреждения	помещения			ежедневно в зимний период	Завхоз Ткаченко Т.В.
3.4. Контроль эффективности расходования электроэнергии, тепла и воды	помещения	-	-	ежедневно	Завхоз Ткаченко Т.В. работники учреждения
3.5.Анализ заболеваемости	человек			ежемесячно	Заведующий МБДОУ №209 Хромых Н.Р.
3.6.Дератизация, дезинсекция помещения	мероприятие			ежемесячно	Завхоз Ткаченко Т.В.
4.Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты					
4.1.Техническое обслуживание системы охранно-тревожной сигнализации	мероприятия			февраль, сентябрь	Завхоз Ткаченко Т.В.
5.Мероприятия по пожарной безопасности					
5.1.Проведение на объектах тренировок по эвакуации при пожаре	мероприятия	2		май, сентябрь	Завхоз Ткаченко Т.В. старший воспитатель Перескокова Л.А
5.2.Обслуживание автоматической пожарной сигнализации	штук	1		ежемесячно	Заведующий МБДОУ №209 Хромых Н.Р. Завхоз Ткаченко Т.В. подрядчики
5.3. Составление новых планов эвакуации при пожаре	мероприятия	По необходимости		январь	Завхоз Ткаченко Т.В.
5.4. Проведение противопожарного инструктажа	мероприятия	1 раз в квартал		по плану	Завхоз Ткаченко Т.В.
5.5.Проверка укомплектованности и соответствия техническим условиям рукавов в пожарных шкафах	6 штук			по плану	Завхоз Ткаченко Т.В.
5.6.Испытания противопожарного водопровода и кранов	6 штук			май	
5.7.Контроль за состоянием эвакуационных путей	14 штук			ежемесячно	

Заведующий МБДОУ №209

Профорг



Н.Р.Хромых

М.Н. Стерхова

Приложение № 7

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДЕТСКИЙ САД №209»



«209 – ТИ НОМЕРО НЫЛПИ
САД» ШКОЛАОЗЬ ДЫШЕТОНГЯ
МУНИЦИПАЛ КОНЬДЭТЭН
ВОЗИСЬКИСЬ УЖЬЮРТ

ВЫПИКА ИЗ ПРИКАЗА

28.10.2021г.
О создании комиссии
по охране труда

№ 210/1

В соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 29 мая 2006 г. № 413 «Об утверждении типового положения о комитете (комиссии) по охране труда» и в целях организации сотрудничества по охране труда на паритетной основе в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №209»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Создать совместную на паритетной основе комиссию по охране труда в составе 4 человек:

председатель:

- Хромых Н.Р., заведующий

представители работодателя:

- Ткаченко Т.В., завхоз
- Перескокова Л.А., ст. воспитатель

представителя работников и профсоюза:

- Стерхова М.Н., воспитатель

2. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Заведующий МБДОУ №209

Н.Р. Хромых

С приказом ознакомлены:

_____ Т.В. Ткаченко
М.Н. Стерхова
Л.А. Перескокова

**Перечень
рабочих мест, для которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих
средств в МБДОУ №209**

Виды смывающих и обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц	Профессии
Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	<ul style="list-style-type: none"> - работы с водными растворами, водой (предусмотренные технологией) - работы с дезинфицирующими средствами - работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки) 	100 мл	<ul style="list-style-type: none"> - Кухонный рабочий - Уборщик служебных помещений - Машинист по стирке и ремонту спецодежды - Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий - Помощник воспитателя
Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук для мытья тела	- работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Всем должностям согласно штатному расписанию.
Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	<ul style="list-style-type: none"> - работы с водой и водными растворами (предусмотренные технологией), - работы с дезинфицирующими средствами - работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки); - негативное влияние окружающей среды 	100 мл	<ul style="list-style-type: none"> - Кухонный рабочий - Уборщик служебных помещений - Машинист по стирке и ремонту спецодежды - Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий - Помощник воспитателя
Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	- работы в закрытой спецобуви	100 мл	<ul style="list-style-type: none"> - Сторож (вахтер) - Дворник - Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
Средства для защиты	- работы при нахождении	100 мл	- Сторож (вахтер)

от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	рабочего места удаленно от стационарных санитарно-бытовых узлов; -работы, выполняемые в закрытой специальной обуви; - работы при повышенных требованиях к стерильности рук на производстве		-Дворник -Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи)	- наружные, сварочные и другие работы, связанные с воздействием ультрафиолетового излучения диапазонов А, В, С или воздействием пониженных температур, ветра	100 мл	-Дворник

Перечень

профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатную выдачу сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты

№ пп	Наименование профессий и должностей	Наименование средств Индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (кол-во единиц или комплектов)
1	2	3	4
1.	Воспитатель	Халат хлопчатобумажный	1
3.	Помощник воспитателя	Халат хлопчатобумажный Косынка х/б Фартук х/б Перчатки резиновые	1 1 1 4 пары
4.	Шеф-повар, повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Куртка хлопчатобумажная, (или костюм х/б) Колпак х/б, Фартук х/б Рукавицы комбинированные Фартук из полимерных материалов с нагрудником Нарукавники из полимерных материалов	1 1 1 1 2 пары 2 До износа
5.	Кухонный рабочий	Халат х/б и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Косынка х/б Перчатки резиновые или из полимерных	1 2 1 6 пар

		материалов Нарукавники из полимерных материалов Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	До износа 1
6.	Кладовщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 1 6 пар
7.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук х/б с нагрудником Сапоги резиновые Перчатки резиновые Перчатки с полимерным покрытием Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 2 1 пара Дежурные 6 пар 1
8.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Куртка на утепляющей подкладке для работы на улице в холодное время года Перчатки резиновые или из полимерных материалов Щиток защитный лицевой Очки защитные Респиратор	1 1 пар 6 пар 1 12 пар До износа До износа До износа
9.	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием при мытье полов и мест общего пользования дополнительно: Сапоги резиновые Перчатки резиновые	1 1 6 пар 1 пара 12 пар
10.	Сторож	Куртка на утепляющей подкладке Костюм из смешанных тканей Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием	1 1 1 пара 12 пар
11.	Дворник	Костюм для защиты от общих загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов Перчатки с полимерным покрытием Плащ непромокаемый Сапоги резиновые с защитным подноском	1 2 6 пар 1 на 3 года 1 пара

Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска по результатам проведенной специальной оценке условий труда

(извлечение из Постановления Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.74 №298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день»)

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Продолжительность дополнительного отпуска
1		
2		
3		

На основании сводных ведомостей результатов проведения специальной оценки условий труда от 28.11.2018г., 30.09.2019г., 27.08.2020г.,12.10.2020 ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска не установлены.

Коллективный договор

Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения

«Детский сад №209» на 2021 - 2024 годы

Прошито, прокопировано и скреплено печатью

72 (Семьдесят два) листа

заведующий *Ирина Р. Хромых*

