

**Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 4 комбинированного вида»
г. Железнодорожск Курской области**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**по регулированию социально-трудовых
отношений
в муниципальном дошкольном образовательном
учреждении
«Детский сад № 4 комбинированного вида»
г. Железнодорожска
на 2021- 2023 гг.**

г. Железнодорожск, 2020 г.

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 4 комбинированного вида»
г. Железнодорожск Курской области

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

по регулированию социально-трудовых отношений в
муниципальном дошкольном образовательном учреждении
«Детский сад № 4 комбинированного вида»
г. Железнодорожска
на 2021- 2023 гг.

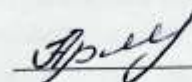
От работодателя:

Заведующая
МДОУ «Детский сад № 4
комбинированного вида»

 Л.В. Евменкина

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МДОУ «Детский сад № 4
комбинированного вида»

 Д.С. Арнаутова



Коллективный

договор

подписан

«30»

декабря

2020

г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор по регулированию социально-трудовых отношений в МДОУ «Детский сад № 4 комбинированного вида» (далее – МДОУ «Детский сад № 4 комбинированного вида») заключен в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Курской области, территориальным отраслевым соглашением по регулированию социально-трудовых отношений в системе образования города Железногорска Курской области на 2021-2023 гг. в целях определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечения стабильной и эффективной деятельности в сфере образования, усиления социальной защиты, повышения уровня жизни работников, а также реализации принципа государственно-общественного управления.

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МДОУ «Детский сад № 4 комбинированного вида», устанавливающим условия труда, предоставление мер социальной поддержки работникам, гарантий, компенсаций и льгот.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

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

- муниципальное дошкольное образовательное учреждение МДОУ «Детский сад № 4 комбинированного вида» в лице его представителя - заведующей Евменкиной Лилии Вячеславовны (далее - работодатель).

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

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

1.3. Стороны договорились о том, что первичная профсоюзная организация, в лице их выборного органа выступает в качестве полномочного представителя работников МДОУ «Детский сад № 4 комбинированного вида» при разработке и заключении Коллективного договора, ведении переговоров, в решении трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем: оплаты труда, занятости, найма, увольнения (в том числе при сокращении штата и численности работающих), социальных гарантий, аттестации работников, охраны труда и других форм социальной поддержки работников.

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

1.5. Настоящий Коллективный договор рассматривается, как основа при заключении трудовых договоров с работниками МДОУ «Детский сад № 4 комбинированного вида», при разрешении индивидуальных (для членов профсоюза) и коллективных трудовых споров (конфликтов) и распространяется на работодателя и всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателем в МДОУ «Детский сад № 4 комбинированного вида».

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

1.7. Текст Коллективного договора размещается на официальном сайте МДОУ «Детский сад № 4 комбинированного вида» (<http://sad4.obr46.ru>).

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

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

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

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

1.11. Настоящее Коллективный договор открыто для присоединения к нему работников, не делегировавших ранее полномочий в его заключении.

1.12. Работодатель обязуется совместно с первичной профсоюзной организацией МДОУ «Детский сад № 4 комбинированного вида» довести настоящий Коллективный договор до сведения работников не позднее одного месяца после его принятия.

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

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

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

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

1. Правила внутреннего трудового распорядка (*Приложение № 1*).

2. Соглашение по охране труда (*Приложение № 2*).

3. Трудовой договор (*Приложение № 3*).

4. График сменности (*Приложение № 4*).

5. Форма расчетного листка (*Приложение № 5*).

6. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, а также моющими и обезвреживающими средствами (*Приложение № 6*).

7. Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений г. Железнодорожского Курской области длительного отпуска сроком до 1 года (*Приложение № 7*).

8. Положение о деятельности комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (*Приложение № 8*).

9. Перечень должностей, по которым рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию (*Приложение № 9*).

10. Согласование представительного органа работников (*Приложение № 10*).

11. Согласие профкома по проекту локального нормативного акта (*Приложение № 11*).

2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

2.1. В целях развития социального партнёрства Стороны:

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

2.1.2. Признают необходимость и важность функционирования на равноправной основе комиссии по регулированию социально-трудовых отношений для ведения переговоров и заключению Коллективного договора, внесению в него дополнений и изменений, урегулированию возникающих разногласий и обеспечению постоянного (не реже одного раза в полугодие) контроля над ходом выполнения Коллективного договора (*Приложение № 8*). Срок полномочий комиссии - весь период действия Коллективного договора.

2.1.3. Стороны договорились, что в соответствии со статьями 371, 373 ТК Российской Федерации, Законами Российской Федерации и другими нормативными правовыми актами, Коллективным договором работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, учитывая мнение выборного профсоюзного органа. Перечень соответствующих локальных нормативных актов определяется Коллективным договором. В соответствии со ст.8 ТК Российской Федерации форма участия работников в управлении МДОУ «Детский сад № 4 комбинированного вида» - согласование выборного профсоюзного органа для членов профсоюза (*Приложение № 11*).

2.1.4. Стороны договорились:

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

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

2.2. Стороны договорились, что в МДОУ «Детский сад № 4 комбинированного вида» все решения по вопросам условий и оплаты труда, их изменений, установления компенсационных, стимулирующих и иных выплат работникам, тарификации и иные решения, так или иначе затрагивающие социально-трудовые права и интересы работников принимаются по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом.

Стороны также договорились:

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

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

2.2.3. Представлять к награждению ведомственными наградами работников, являющихся членами профсоюза, с учетом наличия профессиональных заслуг по согласованию с первичной профсоюзной организацией МДОУ «Детский сад № 4 комбинированного вида». Проводить процедуру рассмотрения кандидатур на основании открытости и гласности, коллегиальности, недопустимости дискриминации, объективности.

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

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

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

3.1.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются Трудовым Кодексом РФ, Коллективным договором, соответствующими нормативными правовыми актами, Уставом и иными локальными нормативными актами МДОУ «Детский сад № 4 комбинированного вида». Форма трудового договора предварительно согласовывается с профсоюзным комитетом и является приложением к Коллективному договору (*Приложение № 3*).

3.1.2. Работодатель обеспечивают заключение в письменной форме, как правило, на неопределённый срок трудового договора (дополнительного соглашения) с работником, в котором конкретизированы его трудовые обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых (муниципальных) услуг, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда (ст. 57 ТК РФ), как:

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

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

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

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

3.3. Стороны подтверждают, что заключение гражданско-правовых договоров в МДОУ «Детский сад № 4 комбинированного вида» фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается. В случае обращения физического лица на условиях гражданско-правового договора к руководителю организации с заявлением о признании таких отношений трудовыми, руководитель обязан признать такие отношения трудовыми и заключить трудовой договор с работником в установленные законом сроки.

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

3.5. Работодатель в сфере трудовых отношений обязан:

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

3.5.2. Не допускать снижения уровня трудовых прав педагогических и иных работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Курской области при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических и иных работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда;

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

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

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

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

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

3.9. Работодатель обязана расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по инициативе работника п.3 ч.1 ст.77 ТК РФ в следующих случаях:

- переезд работника на новое место жительства;
- зачисление на учебу в образовательную организацию;
- выход на пенсию;
- необходимость длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше трех лет;
- необходимость ухода за больным или престарелым членом семьи;
- в других случаях, предусмотренных локальными актами, коллективным договором образовательной организации.

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

3.11. Стороны договорились, что в МДОУ «Детский сад № 4 комбинированного вида» не допускаются экономически и социально необоснованные сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при сокращении штатов, реорганизации и ликвидации образовательных организаций.

3.11.1. Проведение данных мероприятий желательно в конце учебного, тренировочного года.

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

3.11.3. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, преобразование, выделение) МДОУ «Детский сад № 4 комбинированного вида» не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

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

3.12. Стороны договорились не допускать расторжения трудовых отношений:

- с руководителем организации, их заместителями (если они являются членами профсоюза) при передаче МДОУ «Детский сад № 4 комбинированного вида» из муниципальной собственности в государственную и, наоборот, без согласования с выборным профсоюзным органом.

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

- ☐ имеющие почётные звания, награждённые ведомственными знаками отличия и почётными грамотами;
- ☐ работники, которым до наступления права на получение пенсии по любым основаниям осталось менее 3-х лет;
- ☐ члены одной семьи, супруги, работающие в одной образовательной организации;

- ☐ впервые поступившие на работу по полученной специальности, в течение трех лет работы;
- ☐ совмещающие работу с обучением в образовательных организациях на основании ученического договора, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;
- ☐ неосвобождённый от основной работы председатель первичной профсоюзной организаций в период избрания и после окончания срока полномочий в течение 2-х лет.

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

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

- женщинам, имеющим на своём иждивении 2-х или более детей в возрасте 3-14 лет;
- одиноким матерям (отцам), имеющим на своём иждивении ребёнка до 16 лет;
- беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до 3-х лет.

3.16. Работодатель обязуется:

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

- уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

3.17. При появлении новых рабочих мест в МДОУ «Детский сад № 4 комбинированного вида», в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из него в связи с сокращением численности или штата.

4. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМА ТРУДА

4.1. Стороны договорились, что:

4.1.1. Порядок и условия оплаты труда работников в МДОУ «Детский сад № 4 комбинированного вида» регулируются решением Железногорской городской Думы от 19.07.2018г. № 98-6-РД «Об оплате труда работников муниципальных учреждений», нормативными правовыми актами Курской области и аналогичными нормативными актами муниципальных органов власти по отраслевой системе оплаты труда с учётом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2021 и последующие годы.

Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме, днями выплаты заработной платы являются 10 и 25 числа

текущего месяца и выдается по расчетному листку единой формы (*Приложение № 5*). При совпадении дней выплаты заработной платы с выходными или праздничными днями, выплаты производятся накануне этого дня. Каждый работник письменно извещается о составных частях заработной платы.

4.1.2. Решениями Железнодорожной городской Думы, Положением об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных в МДОУ «детский сад № 4 комбинированного вида» устанавливаются оклады, должностные оклады, повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты в соответствии с объемом, спецификой, результатами и качеством выполняемой работы.

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

4.2. Работодатель с участием выборного профсоюзного органа:

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

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

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

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

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

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

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

- продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, установленных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (зарегистрировано Минюстом России 25 февраля 2015 г., регистрационный № 36204) (*Приложение № 4*);

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

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

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

4.3. Стороны договорились:

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

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

4.5. В целях повышения социального статуса работника образования, престижа педагогической профессии и мотивации труда стороны считают необходимым добиваться:

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

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

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

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

4.6. Согласно положению «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образованию администрации города Железнодорожска» от 19.07.2018г. № 98-6-РД, положению об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений предоставляется:

4.6.1. Работникам муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации города Железнодорожска (за исключением работающих по совместительству), из средств фонда оплаты труда стимулирующего характера выплачивается единовременное пособие в размере трех должностных окладов при увольнении в связи с выходом на страховую пенсию по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации (при наличии стажа работы в образовательных

учреждениях и иных учреждениях системы образования не менее 10 лет), или выходом на страховую пенсию по инвалидности независимо от стажа работы.

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

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

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

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

4.7.1. Выплачивается дополнительная материальная помощь в размере 5000 (пять тысяч) рублей, руководителю и заместителям руководителя в следующих случаях:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.11. За МДОУ «Детский сад № 4 комбинированного вида» признаётся право полностью распоряжаться фондом экономии заработной платы и внебюджетными средствами, которые могут быть направлены, в том числе на увеличение размера выплат стимулирующего характера, дополнительные гарантии и компенсации работникам.

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

достижение таких показателей и критериев осуществляется в рамках установленной федеральным законодательством продолжительности рабочего времени.

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

4.12. Стороны согласились, что наполняемость дошкольных групп, исчисляемая исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного ребенка, а также иных санитарно-эпидемиологических требований (СанПиН) к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций является для педагогических и иных работников, непосредственно связанных с работой по обучению, воспитанию, уходу и присмотру, нормой обслуживания, превышение которой является основанием для установления доплат за увеличение объема работ в порядке, определяемом коллективным договором.

За превышение нормативной наполняемости групп в МДОУ «Детский сад № 4 комбинированного вида» устанавливается стимулирующая выплата за интенсивность труда. Размер такой доплаты определяется Положением об оплате труда, локальными нормативными актами образовательных организаций и закрепляется в трудовом договоре работника.

4.13. Педагогическим работникам, исполняющим обязанности отсутствующих работников:

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

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

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

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

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

4.17. При определении оплаты труда педагогическим работникам рекомендуется учитывать установленную квалификационную категорию, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации, при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, а также при условии совпадения должностных обязанностей, учебных программ, профилей работ (деятельности) согласно «Перечню должностей, по которым рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по одной из следующих должностей» (*Приложение № 9*).

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

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

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

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

г) сроком на 1 год в следующих случаях:

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

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

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- доплаты за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания и за увеличение объема работы;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за работу в ночное время;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- повышенная оплата сверхурочной работы.

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

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

4.21.1. Положение об оплате труда распространяется на педагогических работников, на всех сотрудников учреждения, как на основных работников, так и совместителей.

4.21.2. Размер доплат и надбавок определяется суммой стимулирующего фонда учреждения.

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

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

4.21.5. Размер разовых доплат и надбавок не ограничивается.

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

4.21.7. В целях снижения социальной напряженности в учреждении прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда.

5. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ

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

5.2. Стороны обязуются:

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

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

5.3. Стороны договорились:

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

5.3.2. Совместно участвовать в совершенствовании процедуры проведения аттестации педагогических работников МДОУ «Детский сад № 4 комбинированного вида» и методики ее проведения.

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

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

- предпенсионного возраста;
- испытывающих затруднения:
 - а) в связи с техническим переоснащением и развитием организаций;

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

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

5.7. Аттестация с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемой должности является обязательной, проводится по инициативе работодателя один раз в 5 лет в отношении педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий, на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией МДОУ «Детский сад № 4 комбинированного вида». Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с распорядительным актом работодателя.

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

5.7.2. Данному виду аттестации не подлежат:

- а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- б) педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;
- в) беременные женщины;
- г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- е) педагогические работники, отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

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

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

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

5.7.3. Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации МДОУ «Детский сад № 4 комбинированного вида», в котором работает данный педагогический работник, если аттестуемый является членом профсоюза.

5.7.4. В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации работодатель направляет его для получения дополнительного профессионального образования или предоставляет, по возможности, другую имеющуюся работу с его письменного согласия (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации). Если такой перевод невозможен, трудовой договор с работником может быть расторгнут в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.8. Стороны согласились, что аттестация педагогических работников для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям, является добровольной, проводится на основании заявления педагогического работника, подаваемого непосредственно в аттестационную комиссию. Заявления о проведении аттестации подаются педагогическими работниками независимо от

продолжительности работы в организации, в том числе в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком. Установленная на основании аттестации квалификационная категория педагогическим работникам действительна в течение пяти лет.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.13. Аттестация на квалификационную категорию для педагогических работников, эффективно организующих образовательный процесс, стабильно добивавшихся высокой результативности в работе, принимавших ежегодно в межаттестационный период активное участие в районных и областных мероприятиях, проводится по заявлению работника, ходатайству педагогического совета образовательной организации, согласованному с выборным органом первичной профсоюзной организации, перед аттестационной комиссией о признании результатов практической деятельности в межаттестационный период за результаты всестороннего анализа профессиональной деятельности текущего аттестационного периода на основе пунктов 36, 37 «Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»,

утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276.

Данная льгота при проведении аттестации предоставляется следующим педагогическим работникам:

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

б) имеющим отраслевые награды;

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

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

д) победителям конкурсного отбора на получение денежного поощрения лучшими учителями образовательных организаций Курской области, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, на присуждение премий лучшим учителям за достижения в педагогической деятельности, победителям и призерам Всероссийских и областных конкурсов профессионального мастерства.

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

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

6.1.1. Режим работы МДОУ «Детский сад № 4 комбинированного вида», продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяются Правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации, принятыми в соответствии с ТК РФ, постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. N 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и иными нормативно правовыми актами.

Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются руководителем организации по согласованию с выборным профсоюзным органом и являются приложением к Коллективному договору (*Приложение № 1*).

6.1.2. В соответствии с законодательством РФ для педагогических работников МДОУ «Детский сад № 4 комбинированного вида» устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени. Нормируемой частью рабочего времени педагогических работников является норма часов, за которые ему выплачивается ставка

заработной платы — 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю в соответствии с должностью, а также время проведения мероприятий (педсоветов, совещаний), присутствие на которых для работников обязательно.

Для остальных категорий работников, руководителя МДОУ «Детский сад № 4 комбинированного вида» норма рабочего времени - 40 часов.

6.1.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается в следующих случаях:

- для медицинских работников - не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ);
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы - не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников МДОУ «Детский сад № 4 комбинированного вида» регулируется трудовым законодательством, и иными внутриотраслевыми и локальными нормативными актами, в том числе Уставом организации, учебным расписанием, календарным графиком работы, Правилами внутреннего трудового распорядка.

6.2. Педагогическая нагрузка, выполнение дополнительных функциональных обязанностей определяется и тарифицируется на весь учебный год с 1 сентября текущего года по 31 августа следующего года. Утверждение тарификационных списков на учебный год должно быть завершено не позднее 5 сентября.

6.3. Режим рабочего времени педагогов-психологов в пределах 36-часовой рабочей недели регулируется правилами внутреннего трудового распорядка МДОУ «Детский сад № 4 комбинированного вида» с учетом:

- выполнения индивидуальной и групповой консультативной работы с участниками образовательного процесса в пределах не менее половины недельной продолжительности их рабочего времени;
- подготовки к индивидуальной и групповой консультативной работе с участниками образовательного процесса, обработки, анализа и обобщения полученных результатов консультативной работы, заполнения отчетной документации. Выполнение указанной работы педагогом-психологом может осуществляться как непосредственно в МДОУ «Детский сад № 4 комбинированного вида», так и за ее пределами.

6.4. В целях повышения профессионального уровня педагогических работников, а также обеспечения молодым педагогам максимально комфортного, творческого и адекватного стартовым профессиональным возможностям режима их рабочего времени руководитель образовательной организации, по возможности, планирует для них в течение рабочей недели один свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

6.5. При составлении графиков работы педагогических и иных работников перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приемом пищи, не допускаются, за исключением случаев, предусмотренных особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536.

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

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

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

6.9. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков

осуществляется, как правило, в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы МДОУ «Детский сад № 4 комбинированного вида» и благоприятных условий для отдыха работников.

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

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

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

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

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

6.13. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

6.14. По письменному заявлению работника при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение работодателям рекомендуется осуществлять перенос части ежегодного оплачиваемого отпуска на период санаторно-курортного лечения с учетом времени в пути.

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

6.16. Педагогическим работникам МДОУ «Детский сад № 4 комбинированного вида» через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется право на отпуск сроком до 1 года в соответствии с Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016г. №644 (далее - Порядок предоставления длительного отпуска) (*Приложение № 7*).

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

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

И отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам

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

6.18. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК Российской Федерации, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия и по согласованию с профсоюзным комитетом. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им по состоянию здоровья в

соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

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

Конкретный день или дни прохождения диспансеризации согласовываются с работодателем.

6.20. Стороны считают необходимым предусматривать в Коллективном договоре:

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

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

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

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

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

6.23. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств, графики сменности устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК Российской Федерации).

6.24. Общим выходным днем являются суббота и воскресенье.

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

- 1 января – Новый год;
- 7 января – Рождество Христово;
- 23 февраля – День защитника Отечества;
- 8 марта – Международный женский день;

1 мая – Праздник Весны и Труда;
9 мая – День Победы;
12 июня – День России;
4 ноября – День народного единства.

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

6.25. Работникам, являющимся председателем первичной профсоюзной организации МДОУ «Детский сад № 4 комбинированного вида», не освобождённым от основной работы, может предоставляться дополнительный отпуск без сохранения заработной платы - 6 календарных дней.

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников МДОУ «Детский сад № 4 комбинированного вида» в качестве одного из приоритетных направлений деятельности. В соответствии с федеральным законодательством и законодательством Курской области об охране труда с целью создания здоровых и безопасных условий работы стороны обязуются:

7.1.1. Проводить технический осмотр и инвентаризацию зданий и сооружений, принадлежащих МДОУ «Детский сад № 4 комбинированного вида», в целях их дальнейшей безопасной эксплуатации в соответствии с санитарными и строительными нормами и правилами.

7.1.2. Способствовать осуществлению деятельности руководителя по:

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

- обеспечению пожарной безопасности МДОУ «Детский сад № 4 комбинированного вида» в соответствии с требованиями федерального законодательства и законодательства Курской области;

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

- подготовке персонала по оказанию первой медицинской помощи;

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

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

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

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

- обеспечению сертифицированной спецодеждой, спецобувью на основании приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации №997н от 9 декабря 2014 г., молоком, смывающими и (или) обезвреживающими средствами на основании приказа Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 №1122н в соответствии с типовыми отраслевыми нормами (*Приложение № 6*);

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

- проведению обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим, проведению инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда, недопущению к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанное обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда;

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

- ежегодно заключение Соглашения по охране труда на календарный год (*Приложение № 2*).

7.1.3. Осуществлять обучение и аттестацию руководителя МДОУ «Детский сад № 4 комбинированного вида», специалистов по охране труда, лиц, ответственных за охрану труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, членов комитетов (комиссий) по охране труда, создавать необходимые условия для выполнения ими общественно значимой работы, осуществлять контроль ее своевременного проведения.

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

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

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

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

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

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

7.4. Стороны договорились, что:

7.4.1. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными

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

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

7.4.2. До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет:

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

гарантии и компенсации:

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

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

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

7.4.4. Работодатель создаёт необходимые условия для выполнения членами комиссии по охране труда, уполномоченного лица по охране труда, внештатными техническими инспекторами труда функций по осуществлению общественного контроля состояния условий и охраны труда:

- освобождает от основной работы с сохранением среднего заработка работников, которые избраны уполномоченными по охране труда или внештатными техническими инспекторами труда для выполнения соответствующих функций и на время краткосрочной профсоюзной учебы;

- проводит обучение и проверку знаний по охране труда уполномоченного с сохранением среднего заработка на период проведения обучения;

- предусматривает с учетом показателей эффективности и результативности работы, стимулирующие выплаты за эффективное участие в общественном управлении организацией, создание и поддержку социально-привлекательного имиджа. Порядок и размер выплат определяется положением об оплате труда;

- увольнение уполномоченного лица по охране труда по инициативе работодателя (его представителя) помимо соблюдения общего порядка увольнения допускается только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа.

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

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

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

7.5. Проводить своевременное с выборным органом первичной профсоюзной организации расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

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

7.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 212 ТК РФ), обеспечить их соблюдение работниками ДООУ.

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

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

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

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

7.12. Профсоюзный комитет обязуется:

7.12.1. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения.

7.12.2. Проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

7.12.3. Осуществлять защиту прав и интересов членов профсоюза на работу в условиях, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности.

7.12.4. В рамках социального партнерства принимать участия в работе всех комиссий по вопросам охраны труда, развивать систему трехступенчатого контроля за состоянием охраны труда.

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

7.12.6. Систематически рассматривать на профсоюзных собраниях, заседаниях профкома вопросы о состоянии охраны труда в МДОУ «Детский сад № 4 комбинированного вида», готовить предложения в адрес руководителя по улучшению условий труда работников.

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

7.13. Работник в области охраны труда обязан (ст. 214 ТК РФ):

7.13.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законодательством и иными нормативными актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

7.13.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

7.13.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) (ст. 214 ТК РФ).

7.13.5. Извещать немедленно своего непосредственного руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни здоровых людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на работе.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ, МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ

8.1. Стороны считают необходимым сохранить выплату социальных льгот для работников МДОУ «Детский сад № 4 комбинированного вида», на основании Решения Железнодорожной городской Думы от 20.02.2020г. № 250-6-РД.

8.1.1. Работникам МДОУ «Детский сад № 4 комбинированного вида», признанным в установленном порядке нуждающимися в получении жилья или улучшении жилищных условий, за счёт средств муниципального бюджета с учетом субсидий, выделяемых из областного бюджета, возмещать затраты на уплату процентов по кредитам, полученным в российских кредитных организациях на приобретение или строительство жилья.

8.1.2. Право на возмещение затрат на уплату процентов по кредиту (займу), полученному на приобретение или строительство жилья, сохраняется в случае увольнения работника из МДОУ «Детский сад № 4 комбинированного вида» по независящим от него обстоятельствам (ликвидация организации, сокращение численности или штата), а также в случаях ухода на страховую пенсию по старости, признания работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном ФЗ и иными нормативными правовыми актами РФ, перевода работника в органы управления образования города Железнодорожска.

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

8.3. Ежемесячно выплачивать молодым специалистам материальную помощь в размере 900 рублей, проживающим в общежитии, в жилых помещениях по договорам социального найма, по договорам найма жилых помещений (основание: Решение Железнодорожной городской Думы от 04.12.2008 №125-4-РД (ред. от 20.06.2017 №542-5-РД) «Об утверждении Положения о дополнительных гарантиях социальной поддержки молодых специалистов муниципальных учреждений города Железнодорожска Курской области».

8.4. Работники МДОУ «Детский сад № 4 комбинированного вида» признанные в установленном порядке беженцами согласно Федеральному закону от 19.02.1993 №4528-1 «О беженцах», имеют право на социальные льготы, гарантии и меры социальной поддержки наравне с гражданами Российской Федерации в соответствии с законодательством Российской Федерации и Курской области.

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

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

8.6. Работникам МДОУ «Детский сад № 4 комбинированного вида», получающим профессиональное образование, а также второе высшее или среднее профессиональное образование по направлению на обучение работодателем, предоставляются гарантии и компенсации, соответственно предусмотренные законодательством РФ для работников,

получающих образование впервые, в соответствии с ученическим договором с работодателем, который утверждается учредителем.

8.7. Стороны договорились:

- поощрять за эффективную работу и поддержку председателю первичной организации, членов выборных органов первичных профсоюзных организаций и представлять их к профсоюзным и отраслевым наградам.

9. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ПРАВА И СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ И ИХ НАСТАВНИКОВ

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

9.1.1. Совместную работу:

- по повышению престижа и статуса педагогического работника в обществе;
- закреплению молодых педагогов в МДОУ «Детский сад № 4 комбинированного вида»;
- содействию повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту;
- развитию творческой и социальной активности молодежи;
- обеспечению их правовой и социальной защищенности.

9.1.2. Поддержать молодых талантливых педагогических работников через проведение профессионального конкурса «Педагогический дебют», дискуссионной площадки по проблемам молодых педагогов в рамках ежегодного августовского совещания и других мероприятий.

9.2. Стороны договорились о том, что:

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

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

- впервые получившие профессиональное или высшее образование, в том числе непедагогическое, но в этом случае при условии работы по педагогической специальности и соответствия профиля профессиональной деятельности специальности (квалификации), указанной в дипломе;
- приступившие к трудовой деятельности в государственной или муниципальной образовательной организации города в течение 1 года со дня получения диплома о профессиональном или высшем образовании и взявшие на себя обязательство отработать не менее 3-х лет в системе образования города;
- работавшие в период обучения в образовательной организации и продолжившие там работать по специальности после получения диплома (документа) о профессиональном или высшем образовании, дающем право на педагогическую деятельность.

9.2.3. Статус молодого специалиста сохраняется при переходе работника в другую образовательную организацию или продлевается (или продляется) на срок до трёх лет в следующих случаях:

- призыва на срочную военную службу или направления на заменяющую её альтернативную гражданскую службу;

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

9.3. Стороны считают необходимым:

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

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

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

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

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

9.3.2. В целях привлечения и закрепления молодых педагогов в МДОУ «Детский сад № 4 комбинированного вида» предусмотреть в системах оплаты труда в течение 3-х лет работы с момента поступления на работу помимо мер, связанных с их стимулированием в зависимости от результатов работы, введение повышающих коэффициентов к ставке заработной платы (окладу), активно участвующим в деятельности образовательных организаций, не допуская снижения установленного уровня материального обеспечения по истечении трехлетнего периода.

9.3.3. Поощрять внедрение в МДОУ «Детский сад № 4 комбинированного вида» различных форм поддержки и поощрения представителей молодежи, добивающихся высоких результатов в труде и успешно проявляющих себя в научной, творческой, воспитательной и общественной деятельности организаций сферы образования.

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

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

9.4.2. Не проводит аттестацию на соответствие занимаемой должности.

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

9.4.4. Информировать молодого специалиста, прибывшего на работу в МДОУ «Детский сад № 4 комбинированного вида», о возможности получении всех льгот и гарантий в соответствии с федеральным, региональным законодательством, муниципальными нормативными правовыми актами.

9.4.5. Создает условия для активного участия молодых специалистов в деятельности МДОУ «Детский сад № 4 комбинированного вида», поддерживают патриотическое, физическое воспитания молодежи, ведение ими здорового образа жизни.

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

9.5. Обеспечивает представительство и защиту трудовых прав и интересов молодежи - членов Профсоюза МДОУ «Детский сад № 4 комбинированного вида».

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

9.6.1. Разработать Положение о наставничестве, рекомендовать руководителю МДОУ «Детский сад № 4 комбинированного вида» приказом закреплять наставников за молодыми специалистами и предусматривать для наставников меры материального и морального стимулирования на условиях, определяемых коллективными договорами.

9.7. Стороны будут добиваться расширения мер социальной поддержки, льгот и гарантий для молодых специалистов, работающих в МДОУ «Детский сад № 4 комбинированного вида» и внесения соответствующих дополнений в муниципальные нормативные правовые акты.

10. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

10.1. Работодатель как социальный партнер признает права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организаций МДОУ «Детский сад № 4 комбинированного вида», членов профсоюза, определенные Трудовым Кодексом Российской Федерации, федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Профессионального союза работников народного образования и науки РФ, Коллективными договорами.

10.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатель осуществляющий управление в МДОУ «Детский сад № 4 комбинированного вида» в соответствии с законодательством **обязан:**

10.2.1. Соблюдать права и гарантии Профсоюза, способствовать его деятельности, содействовать функционированию первичной профсоюзной организации МДОУ «Детский сад № 4 комбинированного вида» как законного представителя интересов работников.

10.2.2. Предоставлять профсоюзному органу первичной профсоюзной организации бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, уборкой и охраной, оборудованием и оргтехникой, необходимыми для работы самого профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также бесплатно предоставляют средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет, содействовать в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников МДОУ «Детский сад № 4 комбинированного вида» о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

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

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

10.2.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, а также других работников - не членов профсоюза, на которых распространяется действие Коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление с расчётного счёта МДОУ «Детский сад № 4 комбинированного вида», на расчётный счёт Железнодорожной территориальной организации Профсоюза средств в размере одного процента. Перечисление средств производится в полном объёме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

10.3. Председатель первичной профсоюзной организации, члены профкома, не освобожденные от основной работы, на время участия в работе конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, краткосрочной профсоюзной учёбе, ведения коллективных переговоров, подготовки проектов Коллективного договора, контроля за их выполнением освобождаются от работы с сохранением средней заработной платы.

10.4. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации, членов профсоюзного комитета признаётся значимой для деятельности МДОУ «Детский сад № 4 комбинированного вида» и принимается во внимание при поощрении работников. Работодатель за счет средств МДОУ «Детский сад № 4 комбинированного вида» в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений устанавливают работникам, являющимися полномочными представителями работников в социальном партнерстве, - председателю первичной профсоюзной организации, другим членам профсоюзного комитета, уполномоченным по охране труда, не освобожденным от основной работы, другим работникам, стимулирующие выплаты в соответствии с Положением по оплате труда за:

- участие в работе по развитию системы общественного управления МДОУ «Детский сад № 4 комбинированного вида» (внесение инициативных предложений по повышению эффективности работы, отсутствие жалоб со стороны работников, конструктивное разрешение проблем с коллегами и др.);

- эффективное разрешение конфликтов в целях сохранения и развития кадрового обеспечения МДОУ «Детский сад № 4 комбинированного вида»;

- создание и поддержку социально-привлекательного имиджа МДОУ «Детский сад № 4 комбинированного вида» (участие в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в создании благоприятного психологического климата в коллективе, отсутствие нарушений трудового законодательства работниками и др.)

Порядок и размер выплат (от должностного оклада):

- при численности трудового коллектива до 20 человек – 0,15

- при численности трудового коллектива от 20 до 60 человек – 0,20

- при численности трудового коллектива от 60 до 100 человек – 0,25

- при численности трудового коллектива свыше 100 человек – 0,30.

10.5. Председатель профсоюзного комитета может входить в состав коллегиального органа управления МДОУ «Детский сад № 4 комбинированного вида» аттестационной комиссии, комиссии по социальному страхованию и др.

10.6. Стороны согласились, что председатель первичной профсоюзной организации, члены профсоюзного комитета, внештатные инспектора труда, работники, входящие в состав выборных профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (ст.192, 81 ТК РФ), без предварительного согласия выборного профсоюзного органа; председатель первичной профсоюзной организации, их заместитель по тем же основаниям без учёта мотивированного мнения вышестоящего профсоюзного органа (ст.82 ТК РФ). Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

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

10.7. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, кроме случаев ликвидации организации, а равно изменение условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объёма учебной нагрузки или объёма любой работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат) председателя (его заместителя) первичной профсоюзной организации, не освобождённых от основной работы,

допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ).

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

10.9. В соответствии со ст.8 Трудового Кодекса РФ и с учётом согласования выборного профсоюзного органа, принимаются определенные решения и локальные нормативные акты (*Приложение № 11*). Учёт мотивированного мнения представительного органа работника устанавливается (*Приложением № 10*).

10.10. Члены профсоюзного комитета включаются в состав комиссии МДОУ «Детский сад № 4 комбинированного вида» по тарификации, аттестации педагогических работников, при проведении специальной оценки рабочих мест, охране труда.

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

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе заведующей (ст. 81,374 ТК Российской Федерации);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК Российской Федерации);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК Российской Федерации);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК Российской Федерации);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК Российской Федерации);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК Российской Федерации);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК Российской Федерации);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК Российской Федерации);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК Российской Федерации);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК Российской Федерации)
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК Российской Федерации);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК Российской Федерации);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК Российской Федерации);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК Российской Федерации) и другие вопросы.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

11.1. Стороны договорились, что:

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

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

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

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

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

11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 54, 55 ТК РФ).

11.7. Настоящий Коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 6 месяцев до окончания срока действия данного договора.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МДОУ «Детский сад № 4
комбинированного вида»

Д.С. Арнаутова
Протокол № 22 от 24.12.2020.

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующая
МДОУ «Детский сад № 4
комбинированного вида»
Л.В. Гивменкина

Приказ № 144/п от 24.12.2020 г.

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА для работников муниципального дошкольного

образовательного учреждения «Детский сад № 4 комбинированного вида».

Правила внутреннего трудового распорядка разработаны в соответствии с требованиями ст. 189, 190 Трудового кодекса Российской Федерации и утверждены в целях упорядочения работы муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 4 комбинированного вида» и укрепления трудовой дисциплины.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) являются локальным нормативным актом муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 4 комбинированного вида» (далее - Учреждение).

1.2. Настоящие Правила - это нормативный акт, регламентирующий 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 другие вопросы регулирования трудовых отношений. Правила должны способствовать эффективной организации работы коллектива Учреждения, укреплению трудовой дисциплины.

1.3. Правила утверждаются заведующей Учреждением с учетом мнения профсоюзного комитета и вступают в силу со дня, указанного в соответствующем приказе (ст. 190 ТК РФ).

1.4. При приеме на работу администрация Учреждения обязана ознакомить работника с Правилами под роспись.

1.5. Настоящие Правила являются приложением к Коллективному договору (ст. 190 ТК РФ).

1.6. Правила распространяются только на лиц, заключивших трудовой договор с заведующей Учреждением.

1.7. Вопросы, связанные с применением Правил, решаются администрацией Учреждения в пределах предоставленных ей прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, совместно или по согласованию, или с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

2. ПОРЯДОК ПРИЁМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора с работодателем в письменной форме. Договор заключается в двух экземплярах. Один экземпляр передается работнику, другой остается у работодателя. Содержание трудового договора не может быть уменьшено по сравнению с требованиями ст. 57 ТК РФ.

2.2. Прием на работу оформляется приказом заведующей, который издается на основании заключенного трудового договора. Приказ объявляется работнику в 3-х дневный срок с момента подписания трудового договора.

2.3. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытательный срок до 3 месяцев работодатель устанавливает для следующих категорий работников: воспитатель, учитель-логопед, педагог-психолог, инструктор по физкультуре, музыкальный руководитель, заместитель руководителя (только в случае отсутствия квалификационной категории). Для остальных категорий работников испытательный срок устанавливается до 2 месяцев.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника.

2.4. Поступающий на основную работу при приеме представляет следующие документы (ст. 65 ТК РФ):

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку (кроме лиц, поступающих на работу впервые или по совместительству);
- документы об образовании, квалификации, наличии специальных знаний или профессиональной подготовке, наличии квалификационной категории, если этого требует работа;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- ИНН;
- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в ДОУ;
- 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 (для работников, занятых в любых видах трудовой деятельности ДОУ).

2.5. Лица, поступающие на работу по совместительству, обязаны предъявить паспорт или иной документ, удостоверяющий личность и диплом или иной документ об образовании или профессиональной подготовке (ст. 283 ТК РФ).

Работники - совместители, разряд ЕТС которых устанавливается в зависимости от стажа работы, представляют выписку из трудовой книжки, заверенную администрацией по месту основной работы.

2.6. Прием на работу осуществляется в следующем порядке:

- оформляется заявление кандидата на имя заведующей Учреждением;
- составляется и подписывается трудовой договор;
- издается приказ о приеме на работу, который доводится до сведения нового работника под подпись в 3-х дневный срок;
- оформляется личное дело на нового работника (листок по учету кадров; автобиография; анкета; копии документов об образовании, квалификации, профессиональной подготовке;
- выписки из приказов о назначении, переводе, повышении, увольнении; карточка Т-2);
- вносится запись в трудовую книжку.

2.7. При приеме работника на работу или при переводе его на другую работу заведующая обязана:

- разъяснить его права и обязанности;
- познакомить с должностной инструкцией, содержанием и объемом его работы, с
- условиями оплаты его труда;
- познакомить с Уставом учреждения, коллективным договором; Правилами внутреннего трудового распорядка, санитарии, противопожарной безопасности, правилами охраны труда сотрудников, требованиями безопасности жизнедеятельности детей.

2.8. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

2.9. Трудовые книжки хранятся у заведующей Учреждением наравне с ценными документами, в условиях, гарантирующих их недоступность для посторонних лиц.

2.10. Перевод работника на другую работу производится только с его согласия, за исключением случаев, предусмотренных в ст.74 ТК РФ (по производственной необходимости, для замещения временно отсутствующего работника). При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья. Продолжительность перевода на другую работу не может превышать одного месяца в течение календарного года.

2.11. В связи с изменениями в организации работы Учреждения (изменение режима работы, количества групп, введение новых форм обучения и воспитания и т. п.) допускается при продолжении работы в той же должности, по специальности, квалификации изменение существенных условий труда работника: системы и размеров оплаты труда, льгот, режима работы, установление или отмена неполного рабочего времени, совмещение профессий, изменение наименования должностей и другие. Об этом работник должен быть поставлен в известность в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения (ст. 74 ТК РФ). Если прежние существующие условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ст. 77 ТК РФ.

2.12. Все изменения и/или дополнения в трудовой договор оформляются в виде дополнительных соглашений к трудовому договору, составляются в двух экземплярах и подписываются работником и уполномоченным лицом организации. Все дополнительные соглашения к трудовому договору являются его неотъемлемыми частями. О внесении изменений и/или дополнений в трудовой договор работника издается приказ (распоряжение). Изменения и/или дополнения к трудовому договору вступают в силу с момента их подписания работником и уполномоченным лицом организации, если иное не предусмотрено соглашением сторон или Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

2.14. Увольнение в связи с сокращением штата или численности работников, либо по несоответствию занимаемой должности, допускается при условии, если невозможно перевести увольняемого работника, с его согласия, на другую работу и по получении предварительного согласия, соответствующего выборного профсоюзного органа ДООУ (п. 2 ст. 81 ТК РФ). Также с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета может быть произведено увольнение работника в связи с «недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации» (подпункт «б» п.3 ст. 81 ТК РФ), и за «неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание» (п. 5 ст. 81 ТК РФ). Увольнение по

этим основаниям происходит с учетом мнения профсоюзного комитета только в том случае, если увольняемые являются членами профсоюза.

2.15. Работодатель обязан отстранить от работы или не допускать работника к работе:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный и периодический медицинский осмотр;

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работы, обусловленной трудовым договором;

- по требованию органов и должностных лиц, уполномоченных федеральным законом и иными нормативными правовыми актами, и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами (ст.76 ТК РФ).

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

2.17. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении (ст.80 ТК РФ).

2.18. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет (ст.80 ТК РФ).

2.19. 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 федеральным законодательством, сохранялось место работы (ст.84.1 ТК РФ).

2.20. Работники учреждения увольняются приказом заведующей Учреждением, изданным в соответствии с действующим законодательством РФ.

3. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ АДМИНИСТРАЦИИ

3.1.Администрация Учреждения обязана:

3.1.1. Обеспечить соблюдение требований Устава Учреждения и правил внутреннего распорядка.

3.1.2. Организовать труд воспитателей, специалистов, обслуживающего персонала в соответствии с их специальностью, квалификацией, опытом работы.

3.1.3. Закрепить за каждым работником соответствующее его обязанностям рабочее место и оборудование. Создать необходимые условия для работы персонала: содержать здание и помещения в чистоте, обеспечивать в них нормальную температуру, освещение; создать условия для хранения верхней одежды работников, организовать их питание.

3.1.4. Соблюдать правила охраны труда, строго придерживаться установленного рабочего времени и времени отдыха, осуществлять необходимые мероприятия по технике безопасности и производственной санитарии. Принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных и других заболеваний работников Учреждения и детей.

3.1.5. Осуществлять контроль за качеством воспитательно-образовательного процесса, выполнением образовательных программ.

3.1.6. Своевременно рассматривать предложения работников, направленные на улучшение работы Учреждения, поддерживать и поощрять лучших работников.

3.1.7. Обеспечивать условия для систематического повышения квалификации работников.

3.1.8. Совершенствовать организацию труда, обеспечивать выполнение действующих условий оплаты труда, своевременно выдавать заработную плату и пособия.

3.1.9. Своевременно предоставлять отпуска работникам Учреждения в соответствии с утвержденным на год графиком. Работодатель, в лице заведующей, имеет исключительное право на управление образовательным процессом. Заведующая Учреждения является единоличным исполнительным органом.

3.2. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами (ст. 22 ТК РФ);
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры (ст. 22 ТК РФ);
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка (ст. 22 ТК РФ) (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ);
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами (ст. 22 ТК РФ);
- применять меры морального и материального поощрения в соответствии с действующими локальными актами Учреждения;
- принимать локальные нормативные акты в рамках своей компетенции (ст. 22 ТК РФ) (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ);
- устанавливать общие правила по режиму работы;
- устанавливает должностные требования;
- осуществлять административный контроль деятельности всех служб Учреждения.

3.3. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном федеральным законодательством;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждения в предусмотренных федеральными законами, Уставом и коллективным договором формах;
- создавать необходимые условия для безопасного пребывания воспитанников в Учреждении;

— согласовывать с профсоюзным комитетом ДООУ вопросы, связанные с трудовыми отношениями (ст. 22 ТК РФ).

4. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ И ПРАВА РАБОТНИКОВ

4.1. Работники Учреждения обязаны:

4.1.1. Выполнять правила внутреннего трудового распорядка Учреждения, соответствующие должностные инструкции.

4.1.2. Работать добросовестно, соблюдать дисциплину труда – вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, своевременно и точно выполнять распоряжения администрации, не отвлекать других работников от выполнения их трудовых обязанностей.

4.1.3. Систематически повышать свою квалификацию, не реже 1 раза в три года.

4.1.4. Неукоснительно соблюдать правила охраны труда и техники безопасности, обо всех случаях травматизма незамедлительно сообщать администрации. Соблюдать правила противопожарной безопасности, требования по технике безопасности, производственной санитарии и гигиены, установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

4.1.5. Проходить в установленные сроки медицинские осмотры, в соответствии с инструкцией о проведении медицинских осмотров, делать необходимые прививки, соблюдать санитарные нормы и правила, гигиены труда.

4.1.6. Беречь имущество Учреждения, соблюдать чистоту в закрепленных помещениях, экономно расходовать материалы, тепло, электроэнергию, воду, воспитывать у детей бережное отношение к имуществу детского сада.

4.1.7. Проявлять заботу о воспитанниках Учреждения, быть внимательными, учитывать индивидуальные особенности детей, их положение в семьях.

4.1.8. Соблюдать этические нормы поведения в коллективе, быть внимательными и доброжелательными в общении с родителями воспитанников Учреждения.

4.1.9. Своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию.

4.1.10. Заместитель заведующей по АХР и заместитель заведующей по ВОД своевременно должны предупреждать работников о замене.

4.1.11. Педагогическими работниками запрещается:

- уходить со смены, не сделав передачу другому педагогу;
- изменять по своему усмотрению и график работы;
- потреблять алкогольные, спиртосодержащие напитки и пиво в здании или на территории Учреждения;
- курить в здании или на территории Учреждения;
- использовать ненормативную лексику (а именно выражений, содержащих бранные, вульгарные, нецензурные слова, речевые обороты) в здании или на территории Учреждения;
- умышленно портить имущество Учреждения;
- использовать средства мобильной связи во время занятий, официальных мероприятий, проводимых Учреждением.

4.2. Педагогические работники Учреждения обязаны:

4.2.1. Строго соблюдать трудовую дисциплину (выполнять п. 4.1 - 4.11).

4.2.2. Нести ответственность за жизнь, физическое и психическое здоровье ребенка, обеспечивать охрану жизни и здоровья детей, соблюдать санитарные правила, отвечать за воспитание и обучение детей. Выполнять требования медицинского персонала, связанные с охраной и укреплением здоровья детей, поводить закаливающие мероприятия, четко следить за выполнением, инструкции об охране жизни и здоровья детей в помещениях дошкольного учреждения и на детских прогулочных участках. Обо всех случаях травматизма детей работник должен немедленно сообщить администрации.

4.2.3. Осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию основной образовательной программы дошкольного образования учреждения.

4.2.4. Соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики.

4.2.5. Уважать честь и достоинство воспитанников и других участников образовательных отношений.

4.2.6. Развивать у воспитанников познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у воспитанников культуру здорового и безопасного образа жизни.

4.2.7. Применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания.

4.2.8. Учитывать особенности психофизического развития воспитанников и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями.

4.2.9. Систематически повышать свой профессиональный уровень.

4.2.10. Проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании.

4.2.11. Проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

4.2.12. Проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

4.2.13. Соблюдать Устав Учреждения, правила внутреннего трудового распорядка и локальные акты учреждения.

4.2.14. Удовлетворять требованиям соответствующих квалификационных характеристик.

4.2.15. Выполнять условия договора об образовании.

4.2.16. Сотрудничать с семьёй ребёнка по вопросам образования, содействовать удовлетворению запроса родителей (законных представителей) на образовательные услуги, участвовать в организации дополнительных образовательных (в том числе платных) услуг.

4.2.17. Охранять жизнь и здоровье детей, своевременно устранять неполадки, имеющиеся в группе и на игровых площадках, с целью предотвращения детского травматизма.

4.2.18. Защищать ребёнка от всех форм физического и (или) психического насилия, в том числе со стороны родителей (законных представителей). В случае если факт жестокого обращения с ребёнком был выявлен педагогическим работником, он обязан немедленно сообщить об этом администрации учреждения.

4.2.19. Обеспечивать выполнение утверждённого режима дня.

4.2.20. Выполнять требования должностных инструкций.

4.2.21. Беречь имущество Учреждения и его воспитанников.

4.2.22. Посещать все заявленные в годовом плане работы совещания и семинары, в том числе заседания педагогического совета, информационные совещания, заседания методических объединений и другие в сроки, указанные в плане, и активно участвовать в их работе.

4.2.23. Способствовать выявлению и развитию способностей (одаренности) детей, а также проводить коррекционную работу с нуждающимися детьми по решению психолого-медико-педагогического консилиума детского сада.

4.2.24. Эффективно использовать оборудование, экономно и рационально расходовать

электроэнергию и другие материальные и энергетические ресурсы.

4.2.25. Поддерживать постоянную связь с родителями (законными представителями) воспитанников.

4.2.26. Своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию.

4.2.27. Следить за посещаемостью детей своей группы, своевременно сообщать об отсутствующих детях старшей медсестре, заведующей.

4.2.28. Совместно с музыкальным руководителем готовить развлечения, праздники, принимать участие в праздничном оформлении Учреждения.

4.2.29. В летний период организовывать оздоровительные мероприятия на участке Учреждения под непосредственным руководством врача, старшей медсестры, заместителя заведующей по воспитательно-образовательной деятельности.

4.2.30. В Учреждении устанавливаются единые педагогические правила для педагогов, работающих в одной группе, в одном кабинете:

- Режимные моменты начинаются и заканчиваются согласно режима дня.
 - Каждая минута занятий с детьми используется для организации активной познавательной деятельности детей.
 - Обращение к детям должно быть уважительным.
 - Педагог вырабатывает спокойный, сдержанный тон. Регулирование поведения детей достигается взглядом, изменением тембра голоса, молчанием.
 - Категорически запрещается крик, оскорбление детей. Их альтернатива – спокойное требование, выдержанный тон.
 - Важное место в воспитании детей занимают высокие профессиональные качества, которые постоянно совершенствуются. Поиск новых методов, форм, средств обучения и их обсуждение является постоянным атрибутом работы педагога.
- Внешний вид педагогов и вспомогательного персонала - одно из условий эффективного образовательного процесса и вспомогательной работы обеспечения дисциплины в детском саду. От внешнего вида зависит стиль отношений педагогов и детей, воспитание культуры детей.

По окончании рабочего времени кабинеты, группы закрываются на ключ. Ключи от групп в конце второй смены сдаются дежурному воспитателю, дежурный воспитатель передает их сторожу.

4.2.31. По окончании рабочего времени кабинеты, группы закрываются на ключ. Ключи от групп в конце второй смены сдаются дежурному воспитателю, дежурный воспитатель передает их сторожу.

4.2.32. Допускать на свои занятия администрацию и представителей общественности.

4.3. Работники Учреждения имеют право на:

- на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственным стандартам организации и безопасности труда и Коллективным договором (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ);
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый сокращенным рабочим временем, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочие праздничные дни, ежегодный основной оплачиваемый отпуск;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- участие в управлении ДООУ в предусмотренных ТК РФ, Уставом и Коллективным договором ДООУ формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективных договоров, соглашений;
 - защиту своих прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законами способами;
 - разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном законодательством;
 - возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном законодательством (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ);
 - обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами (ст. 21 ТК РФ);
 - уважение и вежливое обращение со стороны администрации, детей и родителей;
 - моральное и материальное поощрение по результатам своего труда;
 - совмещение профессий (должностей).

4.4. Педагогические работники пользуются следующими академическими правами и свободами:

- 4.4.1. Свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность.
- 4.4.2. Свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания.
- 4.4.3. Право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой основной образовательной программы учреждения.
- 4.4.4. Право на выбор учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с основной образовательной программы учреждения и в порядке, установленном законодательством об образовании.
- 4.4.5. Право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, методических материалов и иных компонентов образовательных программ.
- 4.4.6. Право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций.
- 4.4.7. Право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами учреждения к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в учреждении.
- 4.4.8. Право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами учреждения, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами.
- 4.4.9. Право на участие в управлении Учреждением, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом.

- 4.4.10. Право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности учреждения, в том числе через органы управления и общественные организации.
- 4.4.11. Право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством российской федерации.
- 4.4.12. Право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.
- 4.4.13. Право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

4.5. Академические права и свободы, указанные в пункте 4.4 настоящих Правил, должны осуществляться с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики педагогических работников, закрепленных в локальных нормативных актах Учреждения.

4.6. Педагогические работники имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

- 4.6.1. Право на сокращенную продолжительность рабочего времени.
- 4.6.2. Право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.
- 4.6.3. Право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется правительством российской федерации.
- 4.6.4. Право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.
- Право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством российской федерации (в ред. Федерального закона от 21.07.2014 № 216-ФЗ).
- 4.6.5. Право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда.
- 4.6.6. На обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений. Порядок обращения в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений учреждения определен положением о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений учреждения.
- 4.6.7. На защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.
- 4.6.8. На государственное страхование в установленном законодательством российской федерации порядке.
- 4.6.9. На тайну своих персональных данных.
- 4.6.10. Иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов российской федерации.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ

5.1. В ДОУ устанавливается 5 - дневная рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота и воскресенье. Продолжительность рабочего дня (смены) для воспитателей и

педагога-психолога определяется из расчета 36 часов в неделю, учителя-логопеда – 20 часов в неделю.

5.2. ДОУ работает в двухсменном режиме:

1 смена: 7.00 – 14.12;

2 смена: 11.48 – 19.00.

5.3. Продолжительность рабочего дня (смены) для руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется из расчета 40-часовой рабочей недели в соответствии с графиком сменности. Графики работы утверждаются заведующей Учреждением и предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха. Графики объявляются работнику под подпись и вывешиваются на видном месте не позже, чем за один месяц до их введения в действие.

5.5. Администрация Учреждения организует учет рабочего времени и его использования всех работников Учреждения.

В случае неявки на работу по болезни работник обязан, при наличии такой возможности, известить администрацию, как можно раньше, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

5.6. При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня определяется по соглашению сторон. Администрация Учреждения обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца, ст. 102 ТК РФ).

5.7. Отстранение от работы производится заведующей или ее заместителем.

6. ОРГАНИЗАЦИЯ И РЕЖИМ РАБОТЫ ДОУ

6.1. Привлечение к работе работников в установленные графиком выходные и праздничные дни запрещено и может иметь место лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

6.2. Общие собрания трудового коллектива проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в год.

Заседания педагогического совета проводятся не реже 4 раз в год. Все заседания проводятся в нерабочее время и не должны продолжаться более двух часов, родительские собрания – более полутора часов.

6.3. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается администрацией Учреждения по согласованию с работником с учетом необходимости обеспечения нормальной работы детского сада и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ и доводится до сведения всех работников (ст. 123 ТК РФ). Предоставление отпусков работникам Учреждения оформляется приказом по Учреждению. Отпуск заведующей предоставляется начальником управления образования администрации города Железнодорожска и оформляется соответствующим приказом.

6.4. Педагогическим работникам детского сада предоставляется ежегодный отпуск продолжительностью 42 календарных дня (56 календарных дней учителю-логопеду) с сохранением места работы и 7 календарных дней по ЧАЭС.

Учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу предоставляется ежегодный отпуск, продолжительностью 28 календарных дней и 7 календарных дней по ЧАЭС.

6.5. Право на ежегодный отпуск у работников учреждений возникает через 6 месяцев после даты возникновения трудовых правоотношений.

6.6. Отпуск должен предоставляться ежегодно в срок, установленный графиком отпусков.

В исключительных случаях, когда предоставление сотруднику отпуска в текущем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы учреждения, допускается перенос отпуска на другой период или на следующий год.

6.7. Запрещается непосредственно неиспользование ежегодного отпуска в течение двух лет подряд, а также выплата компенсаций за неиспользованный отпуск.

6.8. Неиспользованный отпуск может быть присоединен к отпуску за следующий год.

6.9. Работники могут быть отозваны из отпуска, если это обусловлено важными обстоятельствами. Решение об этом может быть принято только заведующей детского сада.

6.10. В связи с личными и семейными обстоятельствами работнику учреждения может быть предоставлен по его просьбе отпуск без сохранения заработной платы.

6.11. Педагогическим и другим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность непосредственной образовательной деятельности и перерыв между ними.

6.12. Посторонним лицам разрешается присутствовать в ДОУ по согласованию с администрацией.

6.13. Не разрешается делать замечаний педагогическим работникам по поводу их работы во время проведения занятий, в присутствии детей и родителей.

6.14. Грубым нарушением настоящих Правил работниками Учреждения является:

- потребление алкогольных, спиртосодержащих напитков и пива в здании или на территории Учреждения;
 - курение в здании или на территории Учреждения;
 - использование ненормативной лексики (а именно выражений, содержащих бранные, вульгарные, нецензурные слова, речевые обороты) в здании или на территории Учреждения;
 - умышленная порча имущества Учреждения;
 - использование средств мобильной связи во время занятий, официальных мероприятий, проводимых Учреждением;
- громко разговаривать и шуметь в коридорах.

7. ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

7.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- премирование;
- награждение ценными подарками;
- награждение почетной грамотой.

7.2. Поощрения применяются администрацией совместно или по согласованию с соответствующим профсоюзным органом,

7.3. Поощрения объявляются приказом заведующей Учреждением и доводятся до сведения коллектива, запись о поощрении вносится в трудовую книжку работника.

8. ВЗЫСКАНИЯ ЗА НАРУШЕНИЯ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

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

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

- замечание;
- выговор;
- увольнение.

8.3. Работник детского сада может быть отстранен от работы в случае совершения им преступления или появления в детском саду в состоянии алкогольного опьянения, применения физического насилия к детям, в случае травматизма ребенка, болезненного состояния, делающего нецелесообразным его работу.

8.4. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено за систематическое неисполнение работником, без уважительных причин, обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Уставом Учреждения или правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания, за прогул без уважительных причин, а также при неоднократном появлении на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения (п. 5 ст.81 ТК РФ), повторного в течение 1 года грубого нарушения Устава ДОУ (п.1 ст. 336 ТК РФ).

Прогулом считается неявка на работу без уважительных причин в течение всего рабочего дня, а также отсутствие на работе более 4 часов в течение рабочего дня (подпункт «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ).

8.5. За каждое нарушение может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание.

Меры дисциплинарного взыскания применяются должностным лицом, наделенным правом приема и увольнения данного работника.

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

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

8.8. Взыскания применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения нарушений трудовой дисциплины, не считая времени болезни и отпуска работника. Взыскания не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения нарушения трудовой дисциплины.

8.9. Взыскание объявляется приказом по Учреждению. Приказ должен содержать указание на конкретное нарушение трудовой дисциплины, за которое налагается данное взыскание, мотивы применения взыскания. Приказ объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня подписания.

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

8.11. Взыскание автоматически снимается и работник считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию, если он в течение года не будет, подвергнут новому дисциплинарному взысканию.

Заведующая Учреждения вправе снять взыскание досрочно по ходатайству трудового коллектива, если подвергнутый дисциплинарному взысканию не совершил нового проступка и проявил себя как добросовестный работник.

8.12. Педагогические работники Учреждения, в обязанности которых входит выполнение воспитательных функций по отношению к детям, могут быть уволены за совершение аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы. К аморальным проступкам могут быть отнесены рукоприкладство по отношению к детям, нарушение общественного порядка, в том числе и не по месту работы, другие нарушения норм морали, явно не соответствующие социальному статусу педагога (ст.81, п.8 ТК РФ).

Педагоги Учреждения могут быть уволены за однократное применение методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанников по пункту 4 ст.48 Закона об образовании» в Российской Федерации; ст. 336 ТК РФ.

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

8.14. Дисциплинарные взыскания к заведующей Учреждением применяются вышестоящим органом народного образования, который имеет право его назначать и увольнять.

9. РАССМОТРЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

9.1. Трудовые споры по вопросам приема и освобождения от должности, оплаты, применения дисциплинарных взысканий разрешаются в порядке подчиненности или в порядке, установленном законодательством РФ.

9.2. Правила внутреннего распорядка работы Учреждения являются едиными и обязаны исполняться всеми работниками детского сада без исключения.

9.3. Контроль за соблюдением правил возложен на администрацию детского сада и профком.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МДОУ «Детский сад № 4
комбинированного вида»

Д.С. Арнаутова
Протокол № 22 от 24.12.2020.

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующая
МДОУ «Детский сад № 4
комбинированного вида»

В.В. Гавриленкина
Приказ № 177 от 24.12.2020.



СОГЛАШЕНИЕ

**по охране труда между администрацией
МДОУ «Детский сад №4 комбинированного вида» и профсоюзным
комитетом на 2021 год**

Администрация и профсоюзный комитет МДОУ «Детский сад №4 комбинированного вида» (далее - МДОУ) заключили настоящее соглашение в том, что в течение 2021 года руководство детского сада обязуется выполнять следующие мероприятия по охране труда:

следующие мероприятия по охране труда:							
№ п/п	Мероприятие	Количество	Стоимость, руб.	Сроки выполнения	Ответственный	Ожидаемая социальная эффективность (количество работающих которым улучшены условия труда)	
						всего	в т.ч. женщин
1. Организационные мероприятия							
1.1.	Назначение ответственных за соблюдением требований охраны труда и пожарной безопасности			январь	Заведующая МДОУ		
1.2.	Тренировочные	4		4 раза в год	Зам. зав. по АХР		

	занятия «Внимание тревога !»						
1.3.	Проведение общего технического осмотра зданий и сооружений на соответствие безопасной эксплуатации	2		апрель, октябрь	Заведующая МДОУ, зам. зав. по АХР, комиссия МДОУ	54	53
1.4.	Практические мероприятия с детьми , НОД, дидактические игры по закреплению правил дорожного движения	20		в течение года	Ст. воспитатель		
1.5.	Проведение обучения и проверки знаний по охране труда работн			январь, февраль	Специалист по ОТ	40	39

	иков						
1.6.	Проведение специальной оценки условий труда			по мере поступления средств	Специалист по ОТ	53	52
2. Технические мероприятия							
2.1.	Проверка наличия и состояния диэлектрических перчаток в МДОУ	2	1261,80	2 раза в год	Зам. зав. по АХР		
2.2.	Приобретение учебного, дидактического и игрового инвентаря		130850,00	март-декабрь	Заведующая МДОУ, ст. воспитатель		
2.3.	Проведение общего технического осмотра здания			2 раза в год	Комиссия по ОТ	54	3
2.4.	Контроль уровня естественного и искусственного освещения			1 раз в квартал	Зам. зав. по АХР, специалист по ОТ	54	53

	ния во всех помещениях в соответствии с требованиями по ТБ						
3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия							
3.1.	Медицинский осмотр работников МДОУ	54 чел.	178943,00	согласно графика	Специалист по ОТ	54	53
3.2.	Обеспечение медицинского кабинета в соответствии с рекомендациями Минздрава		4510,00	по мере необходимости	Медсестра		
3.3.	Проведение оздоровительной программы для работников (путевки и в санатории, дома отдыха и др.)			в течение года	Председатель ПК		
4. Мероприятия по обеспечению спецодеждой, СИЗ							
4.1	Приобр		83832,40	1 раз в	Зам. зав.		

	ретени е моющи х средст в			квартал	по АХР		
5. Мероприятия по пожарной безопасности							
5.1.	Ремонт и обслуж ивание пожарн ой сигнал изации		61200,00	ежемесячно	Зам. зав. по АХР		
5.2.	Ремонт и обслуж ивание тревож ной кнопки		14143,80	ежемесячно	Зам. зав. по АХР		
	Итого:		474741,00				

СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МДОУ «Детский сад № 4
комбинированного вида»
Д.С. Арнаутова
Протокол № 22 от 24.12.2020г.

к Коллективному договору
муниципального дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 4 комбинированного вида»
УТВЕРЖДЕНО:
Заведующая
МДОУ «Детский сад № 4
комбинированного вида»
Л.В. Евменкина
Приказ № 174 от 24.12.2020г.

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР № _____

г. Железногорск, Курская область

«___» _____ 20__ г.

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 4 комбинированного вида» ИНН 4633036643, в лице заведующей *Евменкиной Лилии Вячеславовны*, действующей на основании Устава, именуемое в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны и _____

Ф.И.О. полностью

_____, именуемая(ый) в дальнейшем «Работник», с

№ __, серию паспорта

другой стороны заключили настоящий договор (далее - договор) о нижеследующем:

I. Общие положения

1. По настоящему трудовому договору работодатель предоставляет работнику работу по должности _____
(наименование должности, профессии или

специальности с указанием квалификации)

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

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

2. Работник принимается на работу:

МДОУ «Детский сад № 4 комбинированного вида»

3. Работник осуществляет работу в структурном подразделении работодателя _____
(наименование необособленного отделения, отдела, участка, лаборатории, цеха и пр.)

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

(основной, по - совместительству)

5. Настоящий трудовой договор заключается на:

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

[59](#)

Трудового кодекса Российской Федерации)

6. Настоящий трудовой договор вступает в силу с "___" _____ 20__ г.

7. Дата начала работы "___" _____ 20__ г.

8. Работнику устанавливается срок испытания продолжительностью _____

месяцев (недель, дней) с целью проверки соответствия работника поручаемой работе.

II. Права и обязанности работника

1. Работник имеет право на:

- а) предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором;
- б) обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;
- в) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер и условия получения которой определяются настоящим трудовым договором, с учетом квалификации работника, сложности труда, количества и качества выполненной работы;
- г) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим трудовым договором.

2. Работник обязан:

- а) добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него пунктом 1 настоящего трудового договора;
- б) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у работодателя, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- в) соблюдать трудовую дисциплину;
- г) бережно относиться к имуществу работодателя, в том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников;
- д) незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в том числе находящегося у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, имуществу других работников.

III. Права и обязанности работодателя

1. Работодатель имеет право:

- а) требовать от работника добросовестного исполнения обязанностей по настоящему трудовому договору;
- б) принимать локальные нормативные акты, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- в) привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- г) поощрять работника за добросовестный эффективный труд;
- д) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим трудовым договором.

2. Работодатель обязан:

- а) предоставить работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором;
- б) обеспечить безопасность и условия труда работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- в) обеспечивать работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;
- г) выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в установленные сроки;
- д) осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- е) знакомить работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;
- ж) исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

IV. Оплата труда

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

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

Наименование выплаты	Размер выплаты, руб.	Фактор, обусловливающий получение выплаты
За сложность и напряженность труда, 0,79		Положением об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений, утвержденному приказом Управления образования администрации города Железногорска от 16.10.2020г. №1-387

За выслугу лет, 0,25		Положением об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений, утвержденному приказом Управления образования администрации города Железнодорожска от 16.10.2020г. №1-387

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

Показатели и критерии оценки эффективности	Размер выплаты (баллы/ абсолютный размер)
Личный вклад педагога в создание развивающей среды помещений ДООУ и территории участка	2
Благоустройство, озеленение, оформление участка и веранды группы	2
Наличие и качество продуктов совместной деятельности в группе (проекты, макеты, выставки, коллективные работы и т.д.) за каждое	2
Участие в интернет — конкурсах детских работ (за каждый конкурс всех уровней)	2
Воспитанники, ставшие победителями, призерами в Интернет –конкурсах детских работ всех уровней (за каждое)	1
Участие воспитанников групп ДООУ в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях – 1 балл за каждое участие на уровне ДООУ, города, области, всероссийском, международном	1
Воспитанники, ставшие победителями, призерами в конкурсах, выставках, мероприятиях на уровне (за каждое):	
ДООУ	2
муниципальном	4
региональном	5
всероссийском	8
международном	10
Организация и проведение мастер-классов, семинаров, стажировок, выступления на конференциях и совещаниях (в том числе с обобщением и распространением педагогического опыта), проведение мероприятий публичного характера (за каждое)	
ДООУ	2
муниципальный	3
региональный	4
всероссийский	6
Руководство и активное участие в работе проектных, проблемных, творческих (Рабочих) групп, стажировочной площадки (в том числе организация, открытый показ образовательной деятельности) различного уровня (за каждое)	
ДООУ	2
муниципальный	3
региональный	4
всероссийский	6

Наставничество	4
Участие (очное) в конкурсах профессионального мастерства, проектах различного уровня:	
ДОУ	5
муниципальный	10
региональный	15
всероссийский	20
Результативность конкурсов профессионального мастерства:	
Победитель	20
Призер	10
Обновление содержания официального сайта педагога, группы, страницы	2
Наличие публикаций психолого-педагогической тематики, методических разработок, в печатных изданиях, в сети Интернет	3
Организация и проведение открытых мероприятий (НОД, проекты, выставки, конкурсы) на уровне ДОУ (за каждое)	2
Активное участие в мероприятиях ДОУ (праздниках, развлечениях, досугах) за каждую роль	
Главная роль	500 рублей
Второстепенная	300 рублей
Эпизодическая	150 рублей
Подготовка документации на психолого-медико-педагогический консилиум, психолого-медико-педагогическую комиссию	3
Работа в составе психолого-медико-педагогического консилиума ДОУ (состав комиссии утвержден приказом руководителя)	3
Работа со сложным контингентом воспитанников (детьми с ОВЗ, детьми-инвалидами), обеспечение индивидуальной психокоррекционной работы для групп компенсирующей и комбинированной направленности	3
Сохранение и укрепление здоровья воспитанников: реализация здоровьесберегающих технологий; организация и проведение мероприятий, способствующих укреплению и сохранению здоровья детей (праздники здоровья, дни здоровья и т.д.)	3
Открытые мероприятия для родителей, в том числе участие и качественная организация и проведение праздников, утренников, развлечений	2
Организация работы по своевременному внесению родительской платы за присмотр и уход за детьми в ДОУ	5
Выполнение работ, не связанных с педагогической деятельностью (участие в спортивных состязаниях, смотрах-конкурсах, фестивалях, организация мероприятий и т.п.)	3
Организация работ по созданию и поддержке социально-привлекательного имиджа образовательного учреждения	3

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

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

V. Рабочее время и время отдыха

1. Работнику устанавливается следующая продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку) _____
(нормальная, сокращенная, неполное рабочее время)

2. Режим работы :

продолжительность ежедневной работы — ____ часов ____ мин. В соответствии с графиком работы.

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

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

(указать основание установления дополнительного отпуска)

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

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

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

2. Работнику предоставляются следующие меры социальной поддержки:

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

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

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

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

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

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

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

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

VII. Иные условия трудового договора

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

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

2. Условия труда на рабочем месте работника являются допустимыми 2 класс по результатам специальной оценки труда от 12.01.2021 г.

3. Другие права и обязанности стороны определены Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями и инструкциями по охране труда.

VIII. Ответственность сторон трудового договора

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

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

IX. Изменение и прекращение трудового договора

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

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

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

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

X. Заключительные положения

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

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

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

РАБОТОДАТЕЛЬ

МДОУ «Детский сад № 4 комбинированного
вида»

г.Железногорск, ул.Ленина, д.4а

ИНН: 4633036643

Заведующая МДОУ

Л.В. Евменкина

РАБОТНИК

(ф.и.о.)

Адрес :_307170 Курская область,
Железногорский район ,

ИНН _____

паспорт _____ выдан _____.

Работник получил один экземпляр настоящего трудового договора

«___» _____202___г. _____/_____

(дата и подпись работника)

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МДОУ «Детский сад № 4
комбинированного вида»

Арнаутова Д.С. Арнаутова
Протокол № 22 от 24.12.2020г.

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующая

МДОУ «Детский сад № 4
комбинированного вида»

Евменкина Л.В. Евменкина
Приказ № 174 от 28.12.2020г.

**График сменности
МДОУ «Детский сад № 4 комбинированного вида»**

Должность	Объем рабочей нагрузки (в нед.)	Объем рабочей нагрузки (ежедн.)	День недели	Время работы	Перерыв
Заведующая	40	8	Понедельник – пятница	8.00 – 17.00	13.00 – 14.00
			Вторник	10.00 – 19.00	
Заместитель заведующей по ВОД	40	8	Понедельник - пятница	08.00 – 17.00	12.00 – 13.00
			Среда	10.00 – 19.00	
Заместитель заведующей по АХР	40	8	Понедельник – пятница	8.00 – 16.30	12.00 – 12.30
			Четверг	10.00 – 19.00	
Старший воспитатель	36	7,12	Понедельник – четверг	8.00 – 15.12	
			Пятница	11.00 – 18.12	
Делопроизводитель	40	8	Понедельник - пятница	8.00 – 16.30	12.00 – 12.30
Учитель-логопед	20	4	Вторник – пятница	8.00 – 12.00	
			Среда	14.00 – 18.00	
Педагог-психолог	36	7,12	Понедельник	8.00 – 15.12	
			Вторник	11.00 – 18.12	
			Среда	8.00 – 15.12	
			Четверг	11.00 – 18.12	
			Пятница	8.00 – 15.12	
Воспитатель (руководитель изодательности)	36	7,12	Понедельник	8.30 – 15.42	
			Вторник	8.30 – 15.42	
			Среда	8.30 – 16.30	
			Четверг	8.30 – 15.42	
			Пятница	8.30 – 15.42	
Инструктор по физической культуре	30	6	Понедельник – пятница	8.00 – 14.00	
Воспитатели	36	7,12	Понедельник – пятница	1 смена:	
				7.00 – 14.12	
				2 смена:	
				11.48 – 19.00	
				дежурный воспитатель	

				с 6.30 до 7.00	
				с 19.00 до 20.00	
<i>Музыкальные руководители</i>	24	4,48	Понедельник – четверг	1 смена: 8.00 – 12.48 2 смена: 12.00 – 17.48	
			Пятница	8.00 – 12.48	
<i>Тьютор</i>	36	7,12	Понедельник - пятница	8.00 – 15.12	
<i>Специалист по охране труда</i>	40	8	Понедельник - пятница	8.00 – 17.00	13.00-14.00
<i>Работники пищеблока</i>					
<i>Повар</i>	40	8	Понедельник – пятница	1 смена 6.00 – 14.00	9.30-10.00
				2 смена 10.00 – 18.00	13.00-13.30
<i>Шеф - повар</i>	40	8	Понедельник – пятница	8.00 – 16.30	13.00-14.30
<i>Кухонная рабочая</i>	40	8	Понедельник – пятница	1 смена: 6.00 – 14.00	9.30-10.00
				2 смена: 10.00 – 18.00	13.00-13.30
<i>Кастелянша</i>	40	8	Понедельник – пятница	8.00 – 17.00	12.00 - 13.00
<i>Медсестра</i>	39	7,48	Понедельник – пятница	1 смена: 7.00 – 15.30	11.00-11.30
				2 смена: 10.30 – 19.00	14.30-15.00
<i>Кладовщик</i>	40	8	Понедельник – пятница	8.00 - 16.30	12.00 - 12.30
<i>Младшие воспитатели</i>	40	8	Понедельник – пятница	8.00 – 17.00	14.00 – 15.00
<i>Машинист по стирке и ремонту спецодежды</i>	40	8	Понедельник – пятница	8.00 - 16.30	12.00 - 12.30
<i>Дворник</i>	40	8	Понедельник – пятница	6.00 - 15.00	10.00 - 11.00
<i>Сторож</i>			Понедельник – пятница	18.00 - 6.00	
			Суббота, воскресенье	7.00 - 7.00	
<i>Уборщица служебных помещений</i>	40	8	Понедельник – пятница	8.00 - 17.00	12.00 - 13.00

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МДОУ «Детский сад № 4
комбинированного вида»

Артемьев Д.С. Арнаутова
Протокол № 22 от 24.12.2020.

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующая
МДОУ «Детский сад № 4
комбинированного вида»

Л.В. Еременкина
Приказ № 144/к от 24.12.2020 г.



Форма расчетного листка

Расчетный лист за _____ месяц _____ год

Ф.И.О. ТН: _____

МДОУ «Детский сад № 4 комбинированного вида»

станция

Основная деятельность

ОКЛАД

Совместительство

Расшифровка	месяц	дн, ч, %	Сумма
Остаток на начало месяца:			
Оклад			
ДС Обл Ежемесячная надбавка за выслугу лет			
ДС МО Ежемесячная надбавка за выслугу лет			
Повыш. Коэф. УВП, ОП 20%			
Разовая выплата из фонда стимулирования			
ДС МО повышающий коэффициент фонда стимулирования			
ДС Обл Повышающий коэффициент фонда стимулирования			
Премия			
Всего начислено:			
НДФЛ 13%			
Профсоюз			
Перечислено аванс			
Перечислено ЗП			
Всего удержано:			
Сумма к выплате			
Долг на конец месяца			
Дополнительная информация			
Совокупный доход			
НДФЛ 13%			
НДФЛ прошлых периодов			
Льгота 1400 на 1 ребенка			
Льгота 1400 на 2 ребенка			

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МДОУ «Детский сад № 4
комбинированного вида»

Д.С. Арнаутова
Протокол № 22 от 24.12.2020 г.

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующая
МДОУ «Детский сад № 4
комбинированного вида»

Д.В. Евменкина
Приказ № 44/1 от 24.12.2020 г.



**Перечень профессий и должностей работников,
имеющих право на обеспечение специальной одеждой,
средствами индивидуальной защиты.**

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

		Фартук Косынка	1 1
9	Младший воспитатель	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (светлый) Перчатки резиновые Фартук Косынка	1 1 пара до износа 1 1
10	Музыкальный руководитель	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (светлый) Косынка	1 1
11	Педагог-психолог	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (светлый) Косынка	1 1
12	Повар, шеф-повар	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (светлый) Перчатки резиновые Фартук Косынка	1 1 пара до износа 1 1
13	Кухонный рабочий	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (светлый) Перчатки резиновые Фартук Косынка	1 1 пара до износа 1 1
14	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (светлый) Перчатки резиновые	1 1
15	Медсестра	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (темный) Перчатки резиновые	
16	Учитель-логопед	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (светлый) Косынка	1 1
17	Тьютор	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (светлый) Косынка	1 1
18	Грузчик	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (светлый) Ботинки кожаные <u>На наружных работах зимой:</u> Куртка на утепляющей подкладке Брюки на утепляющей подкладке Валенки с резиновым низом	1 1 пара 1 на 2,5 года 1 на 2,5 года 1 пара на 3 года
19	Уборщик служебных помещений	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (светлый) Перчатки резиновые Фартук Косынка	1 1 пара до износа 1 1
20	Заместитель заведующей по ВОД	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (светлый)	1

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МДОУ «Детский сад № 4
комбинированного вида»

Д.С. Арнаутова
Протокол № 22 от 24.12.2020

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующая
МДОУ «Детский сад № 4
комбинированного вида»

Д.В. Гименкина
Приказ № 44/01 от 24.12.2020

ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке и условиях предоставления длительного отпуска сроком до 1 года
педагогическим работникам
муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 4 комбинированного вида»**

Настоящее Положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до 1 года педагогическим работникам муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 4 комбинированного вида» (далее — МДОУ), учредителем которого является муниципальное образование «город Железногорск» и в отношении которого администрация города Железногорска осуществляет полномочия учредителя.

1. Педагогические работники МДОУ имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы в соответствии с п.4 ч.5 ст.47 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

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

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

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

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

а) фактически проработанное время;

б) время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и заработная плата полностью или частично:

- время нахождения в основном и дополнительных отпусках;
- время нахождения в отпусках по беременности и родам;
- время нахождения в командировках;
- повышение квалификации с отрывом от основной работы по направлению работодателя;
- время простоя не по вине работника;
- время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;

- время, когда работник получал пособие по временной нетрудоспособности из средств фонда социального страхования.

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

- переход работника в установленном порядке из одной муниципальной образовательной организации в другую, если перерыв в работе составил не более 1 месяца;
- поступление на работу в муниципальную образовательную организацию после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, по истечении срочного трудового договора, если перерыв в работе составил не более 2 месяцев;
- поступление на работу в муниципальную образовательную организацию после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, в связи с ликвидацией или сокращением численности или штата, если перерыв в работе составил не более 3 месяцев;
- поступление на работу в муниципальную образовательную организацию после освобождения от работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, в российских образовательных организациях за рубежом, образовательных организациях стран ближнего зарубежья, если перерыв в работе составил не более 2 месяцев;
- поступление на работу в муниципальную образовательную организацию после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья, препятствующему продолжению данной работы, если перерыв в работе составил не более 3 месяцев (если причиной явилась инвалидность, то время перерыва исчисляется со дня восстановления трудоспособности);
- поступление на работу в муниципальную образовательную организацию после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, по собственному желанию в связи с выходом на пенсию.

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

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

7. Заявление о предоставлении отпуска в течение учебного года с указанием его продолжительности подается заведующей МДОУ до 1 апреля учебного года, предшествующего тому, в течение которого работник изъявил желание воспользоваться своим правом на длительный отпуск

8. При распределении учебной нагрузки на новый учебный год, заведующая МДОУ предлагает другим работникам дополнительную нагрузку при условиях:

- если их квалификация и образование удовлетворяют требованиям Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования») по соответствующим должностям;
- если их собственная нагрузка не превышает предел, установленный Уставом МДОУ.

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

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

Если замещение описанным способом осуществить не представляется возможным, то заведующая МДОУ вправе заключить срочный трудовой договор с работником другой образовательной организации, с неработающим пенсионером, либо воспользоваться услугами территориальных органов по трудоустройству, при условии, если такие работники соответствуют требованиям Единого квалификационного справочника должностей

руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования») по замещаемым должностям.

9. Если проведение упомянутых мероприятий не дает возможности распределить нагрузку на весь заявленный период, то заведующая МДОУ по согласованию с Профсоюзным комитетом предлагает заявителю:

- сократить заявленный срок длительного отпуска до продолжительности, в течение которой нагрузку заявителя распределить возможно;
- согласиться на установление очередности в течение учебного года заявителям однородных должностей (специальностей);
- перенести срок длительного отпуска на следующий учебный год после заявленного.

10. При отказе работника на предложения, приведенные в п.9, заведующая по согласованию с Профсоюзным комитетом вправе установить очередность предоставления длительного отпуска, не уменьшая заявленную продолжительность.

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

11. При невозможности предоставления длительного отпуска с учетом использования всех способов, перечисленных в пунктах 9 и 10 настоящего Положения и согласования с Профсоюзным комитетом, он может быть перенесен в связи с производственной необходимостью, но не более чем на один год.

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

13. Предъявленный работником больничный лист, выданный в период нахождения его в длительном отпуске, не подлежит оплате.

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

15. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске в установленном законом порядке сохраняется место работы, должность и педагогическая нагрузка, установленная до ухода его в длительный отпуск, при условии, что за время нахождения в длительном отпуске не изменилось количество групп.

16. Если существенные условия труда не могут быть сохранены в связи с изменениями в МДОУ «Детский сад № 4 комбинированного вида» производства и труда, а также в случае сокращения штатов организации, руководитель обязан направить работнику, находящемуся в длительном отпуске соответствующее письменное уведомление под роспись.

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

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

19. Длительный отпуск не может быть разделен на части.

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

21. Педагогическим работникам-совместителям, работающим в МДОУ «Детский сад № 4 комбинированного вида», в случае предоставления им длительного отпуска по основной работе, одновременно предоставляется отпуск без сохранения заработной платы на аналогичный период.

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

22. Основанием предоставления длительного отпуска является личное заявление работника, поданное заведующей МДОУ в соответствии с п.7 настоящего Положения с указанием конкретной продолжительности отпуска и даты его начала.

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

24. Работник вправе уйти в длительный отпуск только после издания соответствующего приказа заведующей МДОУ, в котором должно быть указано, что работник ознакомлен с настоящим Положением. Приказ доводится до сведения работника по росписи.

25. Споры, возникающие при реализации права педагогических работников на длительный отпуск, разрешаются в Комиссии по регулированию социально – трудовых отношений или в судебном порядке.

Приложение
к настоящему положению

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

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

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

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

- заведующий образовательной организацией;
- заместитель заведующего образовательной организации, деятельность которых связана с образовательным процессом;
- старший воспитатель;
- педагог-психолог;
- инструктор по физической культуре.

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

- не менее 240 часов - в организациях начального и среднего профессионального образования и соответствующего дополнительного образования;
- не менее 6 часов в неделю - в муниципальных образовательных организациях.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МДОУ «Детский сад № 4
комбинированного вида»

Д.С. Арнаутова
Протокол № 22 от 24.12.2020 г.

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующая
МДОУ «Детский сад № 4
комбинированного вида»

Т.В. Евменкина
Приказ № 1144 от 24.12.2020 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**о деятельности комиссии по регулированию социально-трудовых отношений
муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 4 комбинированного вида»**

1. ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМИССИИ

1.1. Настоящее Положение определяет порядок формирования и деятельности комиссии по регулированию трудовых отношений муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 4 комбинированного вида» (далее — Комиссия).

1.2. Правовую основу деятельности Комиссии составляют Конституция Российской Федерации, Трудовой кодекс РФ, законы Курской области, данное Положение и другие нормативно-правовые акты Российской Федерации и Курской области.

1.3. Комиссия состоит из представителей первичной профсоюзной организации и представителей работодателя муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 4 комбинированного вида» (далее — МДОУ «Детский сад № 4 комбинированного вида»), которые образуют соответствующие стороны Комиссии (далее — стороны).

1.4. Администрация, профсоюзный комитет МДОУ «Детский сад № 4 комбинированного вида» в своей деятельности по регулированию социально-трудовых отношений руководствуются настоящим Положением.

2. ПРИНЦИПЫ И ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ КОМИССИИ

2.1. Состав Комиссии формируется на основе соблюдения принципов паритетности, добровольности, независимости и равноправия сторон, полномочности их представителей.

2.2. Комиссия является постоянно действующим органом.

2.3. Утверждение и замена представителей сторон Комиссии производится в соответствии с нормативно-правовыми документами, регламентирующими деятельность сторон.

2.4. Стороны представляют по равному количеству представителей. Легитимность представителя подтверждается соответствующим приказом, от профсоюзного органа — его решением.

2.5. Деятельность Комиссии подотчетна собранию коллектива МДОУ «Детский сад № 4 комбинированного вида».

3. ОСНОВНЫЕ ЗАДАЧИ КОМИССИИ

3.1. Основными задачами Комиссии являются:

3.1.1. Регулирование социально-трудовых отношений и согласование социально-экономических интересов сторон.

3.1.2. Ведение коллективных переговоров, подготовка проекта Соглашения, Коллективного договора. Осуществление контроля за их выполнением, рассмотрение по инициативе сторон вопросов, возникающих в ходе их выполнения.

3.1.3. Содействие договорному регулированию социально-трудовых отношений.

3.1.4. Проведение консультаций по вопросам, связанных с разработкой нормативно-правовых актов в сфере социально-трудовых отношений.

3.1.5. Согласование позиций сторон по основным направлениям социальной политики.

3.1.6. Изучение опыта работы аналогичных комиссий в области социально-трудовых отношений.

4. ОСНОВНЫЕ ПРАВА КОМИССИИ, ЧЛЕНОВ КОМИССИИ

4.1. Комиссия имеет право:

4.1.1. Разрабатывать и вносить в коллегиальные органы управления образования, Профсоюза предложения о принятии и внесении изменений в нормативно-правовые акты в сфере социально-трудовых отношений в отрасли

4.1.2. Определять порядок подготовки проекта и заключения Соглашения, Коллективного договора.

4.1.3. Согласовывать интересы сторон при разработке проекта Соглашения, Коллективного договора, их реализации и выполнении решений Комиссии.

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

4.1.5. Разрешать разногласия и спорные вопросы по толкованию и выполнению положений Соглашения, Коллективного договора.

4.2. Права и обязанности членов Комиссии определяются регламентом работы.

4.3. Члены Комиссии имеют право:

4.3.1. Знакомиться с соответствующими нормативно-правовыми документами.

4.3.2. Вносить предложения по обсуждению вопросов, рассматриваемых на заседании Комиссии.

4.3.3. Запрашивать информацию о ходе подготовки, ведения переговорных процессов, разработки Коллективного договора, Соглашения.

4.3.4. Осуществлять контроль выполнения Коллективного договора, Соглашения.

4.4. На членов Комиссии, представляющих работников, распространяются гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 39 Трудового кодекса Российской Федерации.

5. ПОРЯДОК РАБОТЫ КОМИССИИ

5.1. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с утвержденным планом работы, а также с учетом необходимости решения возникших неотложных вопросов.

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

5.3. Решение Комиссии считается принятым, если за него проголосовало большинство членов Комиссии. Члены Комиссии, не согласные с принятым решением вправе требовать занесения их особого мнения в протокол заседания Комиссии.

5.4. Комиссию МДОУ «Детский сад № 4 комбинированного вида» возглавляет председатель, избираемый из числа представителей Сторон.

5.5. Деятельность Комиссии осуществляется в соответствии с регламентом, утвержденным Комиссией.

5.6. При необходимости, Стороны вправе заменять своих представителей, о чем письменно информируют Комиссию.

5.5. В целях координации деятельности Комиссии из числа членов Комиссии избирается ответственный секретарь.

5.6. Ответственный секретарь работает под руководством председателя Комиссии.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МДОУ «Детский сад № 4
комбинированного вида»

Д.С. Арнаутова
Протокол № 22 от 24.12.2020 г.

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующая
МДОУ «Детский сад № 4
комбинированного вида»

Л.В. Гавменкина
Приказ № 174/от 24.12.2020 г.

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

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от образовательной организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности);
Старший (воспитатель, методист, инструктор-методист, педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель)	Аналогичная должность без названия «старший»
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Учитель (преподаватель, старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, руководитель, инструктор, педагог дополнительного образования) по физической культуре (физическому воспитанию), в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР (по согласованию с учредителем) и других организаций	Учитель физкультуры (физвоспитания), преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре (физическому воспитанию); руководитель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля детского объединения (секции), направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)

дополнительного образования	
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «технология»)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля творческого объединения (кружка), направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).
Педагог-психолог	Педагог дополнительного образования (при совпадении профиля творческого объединения (кружка), направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования; музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер, музыкальный руководитель	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств), педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля детского объединения (секции), направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Преподаватель профессиональной	Учитель того же предмета (дисциплины) в

образовательной организации	общеобразовательной организации либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу
Учитель общеобразовательной организации	Преподаватель того же предмета в профессиональной образовательной организации
Учитель, преподаватель	Методист (включая старшего), специалист методических служб муниципального уровня

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

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МДОУ «Детский сад № 4
комбинированного вида»

Д.С. Арнаутова
Протокол № 22 от 24.12.2020

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующая
МДОУ «Детский сад № 4
комбинированного вида»

Л.В. Евменкина
Приказ № 74/л от 24.12.2020 г.

**СОГЛАСОВАНИЕ
ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ**

Работодатели принимают локальные нормативные акты по согласованию с Профсоюзом в следующих случаях:

1. При установлении конкретных размеров оплаты труда за сверхурочную работу (ст.152 ТК Российской Федерации).
2. При привлечении работников к сверхурочной работе в случаях, не предусмотренных частями 1-3 ст.99 ТК Российской Федерации.
3. При составлении графиков работы, расписаний учебных занятий в соответствии со ст.103 ТК Российской Федерации.
4. При принятии работодателем локального нормативного акта о разделении рабочего дня на части (ст.105 ТК Российской Федерации).
5. При привлечении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, не отнесенных к частям 1-3 ст.113 ТК Российской Федерации.
6. При составлении графиков отпусков (ст.123 ТК Российской Федерации).
7. При установлении системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышения оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях в соответствии со ст.135 ТК Российской Федерации.
8. При установлении системы оплаты труда (ст.144 ТК Российской Федерации): при исчислении средней заработной платы при оплате отпускных и компенсации за неиспользованный отпуск помимо установленных 12-ти календарных месяцев могут браться иные периоды (ст.139 ТК Российской Федерации).
9. При утверждении формы расчётного листка (ст.136 ТК Российской Федерации).
10. При установлении порядка и условий предоставления дополнительных отпусков (ст.116 ТК Российской Федерации).
11. При определении Перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст.101 ТК Российской Федерации).
12. При предоставлении работникам с ненормированным рабочим днём ежегодного дополнительного отпуска и определении его продолжительности (ст.119 ТК Российской Федерации).

13. При установлении различных систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок (ст.144 ТК Российской Федерации).
14. При установлении конкретных размеров повышения заработной платы работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст.147 ТК Российской Федерации).
15. При установлении конкретных размеров повышенной оплаты за работу в ночное время (ст.154 ТК Российской Федерации).
16. При определении систем нормирования труда (ст.159 ТК Российской Федерации).
17. При принятии локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст.162 ТК Российской Федерации).
18. При утверждении Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК Российской Федерации).
19. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, по просьбе работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников (ст.194 ТК Российской Федерации).
20. Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах рассмотрения представительному органу работников (ст.195 ТК Российской Федерации).
21. При определении формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечней необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК Российской Федерации).
22. При разработке и утверждении инструкции по охране труда (ст.212 ТК Российской Федерации).
23. При увольнении работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части первой ст.81 Трудового Кодекса Российской Федерации (ст.82 ТК Российской Федерации).
24. При утверждении тарификации

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МДОУ «Детский сад № 4
комбинированного вида»

Д.С. Арнаутова
Протокол № 22 от 24.12.2020г.

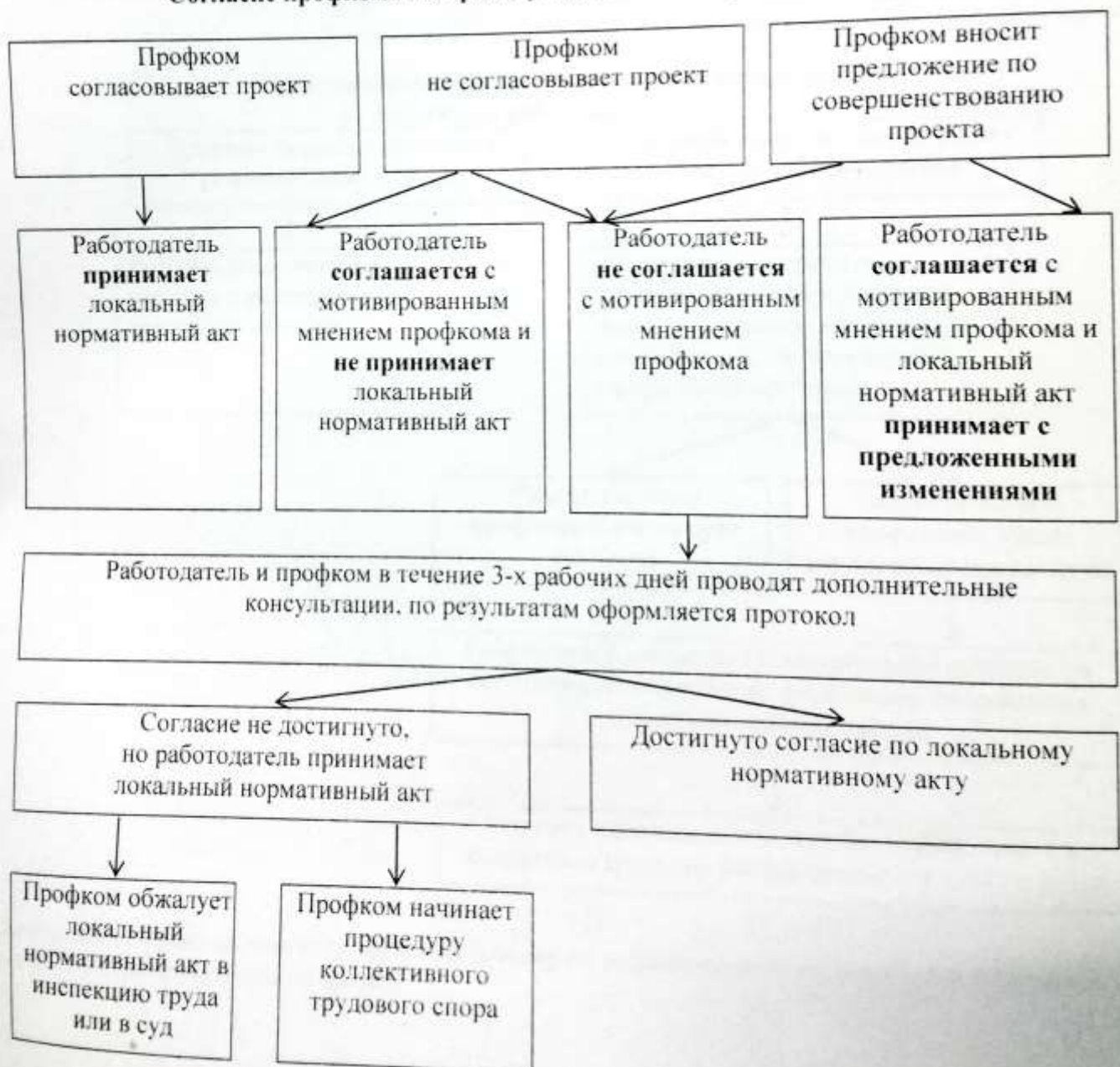
УТВЕРЖДЕНО:

Заведующая

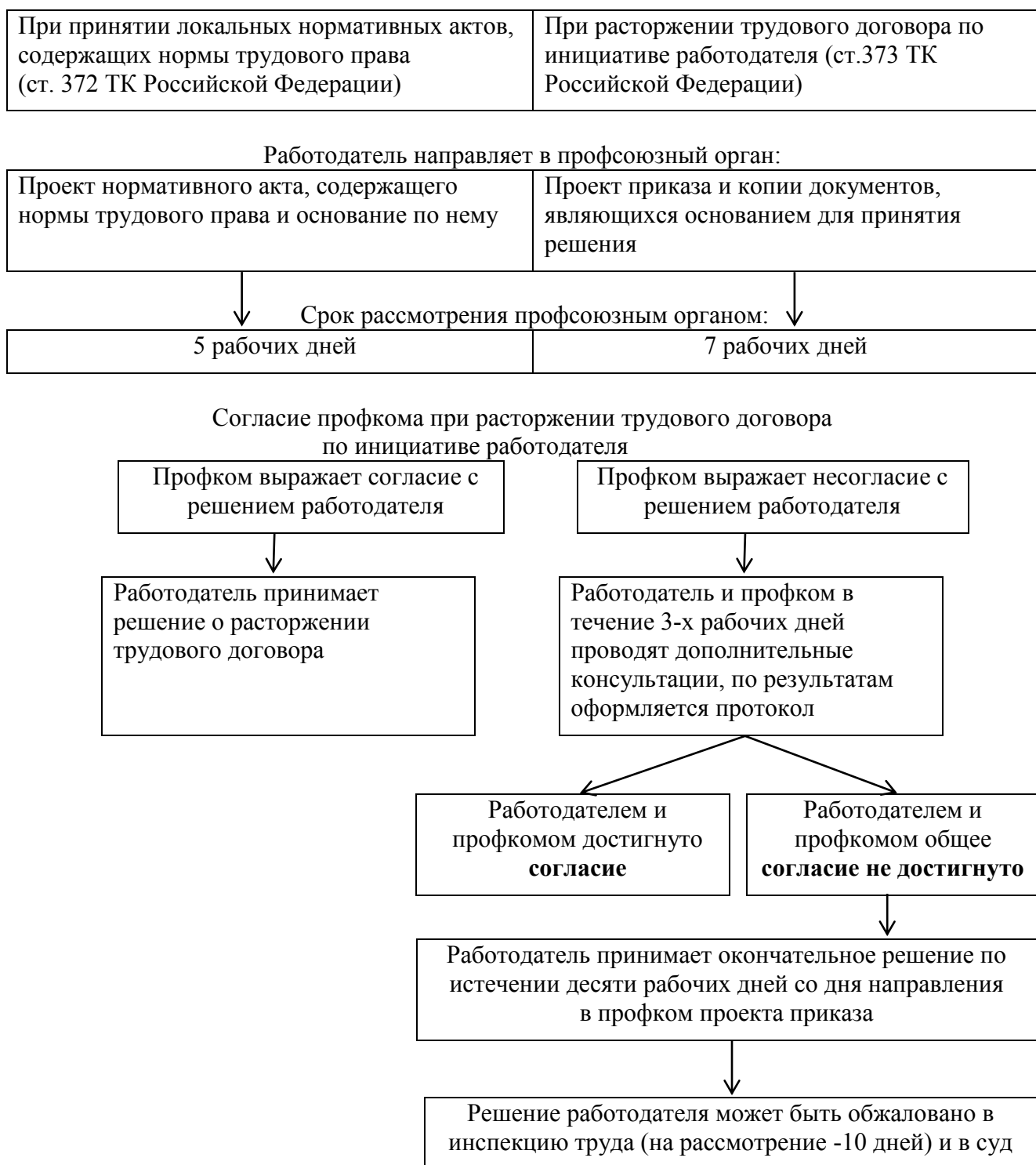
МДОУ «Детский сад № 4
комбинированного вида»

Л.В. Евменкина
Приказ № 14/1 от 24.12.2020г.

Согласие профкома по проекту локального нормативного акта



Порядок согласования с выборным профсоюзным органом



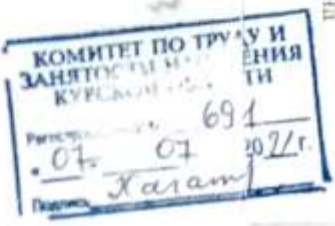
Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения Согласия выборного профсоюзного органа.

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью.
Всего 45 (сорок пять) листов(а)

Завершающая МДОУ «Детский сад № 4

образовательного вида»

Д.В. Евменкина



Регистрационный № 9
От 30 декабря 2020 года

Председатель Совета профсоюза
работников образования

Г.Г. Гнездилова Г.Г. Гнездилова

