

От работодателя:

Заведующий

МБДОУ «Детский сад

общеразвивающего вида № 164»

Орехова А.Е.

«17» 02 2025 г

М.П.



От работников:

Председатель Общего собрания

работников МБДОУ «Детский сад

общеразвивающего вида № 164»

Суконкина О.А.

«17» 02 2025 г

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и работниками

муниципального бюджетного дошкольного

образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 164»

по защите трудовых и социально-экономических прав работников

на 2024-2027 годы

Дата вступления в силу

«14» мая 2024 г

Почтовый, юридический адрес:

153032 г. Иваново,

ул. Киряжиных, д.6

тел. 8(4932)23-43-55,

E-mail: dou164@ivedu.ru



г. Иваново

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) заключен между Работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально – трудовые и связанные с ними экономические отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад общеразвивающего вида № 164» (далее – Учреждение) на 2024 - 2027 годы.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с:

- Конституцией Российской Федерации;
- Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ);
- Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Областным отраслевым соглашением по образовательным организациям, входящим в систему образования Ивановской области (далее – Областное отраслевое соглашение), заключенным между Департаментом образования Ивановской области и Ивановской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации;
- Городским отраслевым соглашением по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений (далее – Городское отраслевое соглашение), заключенным между управлением образования Администрации города Иванова и Ивановской городской организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации;
- другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ивановской области, города Иванова, содержащими нормы трудового права.

1.3. Сторонами Договора (далее – Стороны) являются:

- работники образовательной организации в лице их полномочного представителя – председателя Общего собрания работников МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 164» (далее - Представитель),
- работодатель – образовательная организация в лице полномочного представителя – заведующего МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 164» (далее - Работодатель), действующего на основании Устава.

1.4. Положения настоящего Договора

- распространяются на всех работников Учреждения, состоящих с ним в трудовых отношениях, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству;
- применяются при заключении трудовых договоров с работниками и в разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.5. Стороны договорились о том, что:

1.5.1. Договор является основным документом социального партнерства, регулирующим социально-трудовые отношения и признают заключение Договора в Учреждении важнейшим условием для развития социального партнерства.

1.5.2. Представители работников и Работодателя участвуют в коллективных переговорах по подготовке, заключению или изменению Договора и имеют право проявить инициативу по проведению таких переговоров.

1.5.3. Представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий.

1.5.4. Для лиц, участвующих в коллективных переговорах, подготовке проектов коллективных договоров, предусматриваются гарантии и компенсации, предусмотренные статьей 39 ТК РФ.

1.5.5. Договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права и городским отраслевым соглашением. Если такие условия включены в

Договор или трудовой договор, то они не подлежат применению (ст. 9 ТК РФ).

1.5.6. Положения Договора, улучшающие правовое регулирование социально-экономического положения работников по сравнению с регулированием, предусмотренным законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Договором, применяются с даты вступления их в силу.

1.5.7. В течение срока действия Договора Стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности.

При наступлении условий, требующих дополнения или изменения Договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров с перечнем конкретных изменений или дополнений. После получения соответствующего предложения переговоры Сторон должны быть проведены в течение трех месяцев.

Принятые Сторонами изменения и дополнения к Договору оформляются изменениями и дополнениями к Договору, которые является неотъемлемой частью правового акта, и доводятся до сведения работников Учреждения.

1.6. Стороны социального партнерства обязаны выполнять решения по вопросам, включенным в Договор и принимать конкретные решения, направленные на своевременное выполнение достигнутых договоренностей.

1.7. Стороны социального партнерства

- ☐ не вправе в течение срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств;
- ☐ признают юридическое значение, правовой характер Договора и обязуются его выполнять.

1.8. В случае реорганизации (изменения правового статуса) Сторон Договора права и обязательства Сторон по выполнению Договора переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

1.9. Договор в течение семи дней со дня подписания направляется на уведомительную регистрацию в Комитет Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции (далее – Комитет по труду).

1.10. Договор после его уведомительной регистрации в Комитете по труду, а также изменения и дополнения к нему размещаются на официальном сайте образовательной организации.

1.11. Текст Договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников Учреждения в течение десяти календарных дней после его подписания.

1.12. Контроль за выполнением Договора осуществляется Сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса. (ст. 51 ТК РФ)

1.13. Договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью этого Договора.

1.14. Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

Переговоры Сторон по разработке и заключению нового Договора должны быть начаты не позднее трех месяцев до окончания срока действия настоящего Договора.

В случае если Стороны не заключили новый Договор на последующий период, они принимают решение о продлении действия коллективного договора.

1.15. Договор составлен в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.

1.16. Текст Договора, а также изменения и дополнения к нему, после уведомительной регистрации в Комитете Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции, размещаются на официальном сайте Учреждения.

2. Развитие социального партнерства. Обязательства представителей сторон Договора

2.1. В целях развития социального партнерства **Стороны обязуются:**

2.1.1. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием.

2.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников Учреждения, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

2.1.3. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников Учреждения.

2.2. Стороны договорились, что решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат (в том числе повышающих коэффициентов) работникам Учреждения принимаются совместно с Управляющим советом Учреждения.

2.3. В целях контроля за выполнением Договора:

2.3.1. Стороны на равноправной основе создают комиссию по регулированию социально-трудовых отношений, принимают Положение о комиссии и определяют порядок ее работы (*Приложение № 3 к Коллективному договору*). При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого информацию.

2.3.2. Стороны ежегодно разрабатывают план мероприятий по выполнению Договора (с указанием сроков) и обязуются регулярно информировать друг друга о действиях по его реализации.

2.3.3. Комиссия рассматривает ход выполнения Договора и готовит материалы к отчету о его выполнении. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в год.

2.3.4. Стороны пришли к договоренности, что в период действия Договора, возникающие разногласия принимаются и рассматриваются комиссией в 10 календарных дней.

2.3.5. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Договора решаются комиссией.

2.3.6. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовым коллективом крайней меры их разрешения - забастовки.

2.4. Стороны совместно ведут работу по созданию положительного микроклимата в Учреждении.

2.5. Работодатель:

2.5.1. Предоставляет председателю общего собрания работников Учреждения по его запросу информацию о численности и составе работников, системе оплаты труда, размерах средней заработной платы по категориям персонала и иных показателей заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, принятых государственными органами решениях по финансовому обеспечению отдельных направлений в сфере деятельности и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.5.2. Предусматривает в Уставе полномочия Общего собрания работников Учреждения при рассмотрении и принятии решения об изменении Устава, типа учреждения, об участии представителей работников в управлении муниципальным Учреждением, о порядке регулирования трудовых отношений.

2.5.3. Учитывает мнение общего собрания работников Учреждения при:

- принятии локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда (ст. 135 ТК РФ);
- введении и отмене режима неполного рабочего времени (ч. 5 ст. 74 ТК РФ);
- установление порядка проведения аттестации (ст. 81 ТК);
- проведение аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников (ст. 82 ТК).

- расторжении трудового договора с работником по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ) ;
- привлечении работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 99 ТК РФ (ч. 3 ст. 99 ТК РФ);
- установлении режима рабочего времени (ст. 100 ТК РФ);
- определении перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- составлении графика сменности (ст.103 ТК РФ);
- разделении рабочего дня на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы (ст. 105 ТК РФ);
- предоставлении перерыва для отдыха и питания (ст.108 ТК РФ);
- установлении размера и порядка выплаты вознаграждения за работу в нерабочие праздничные дни (ст. 112 ТК РФ);
- привлечении работников к работам в нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 113 ТК РФ (ст. 113 ТК РФ);
- установлении дополнительных отпусков, не предусмотренных законодательством (ст. 116 ТК РФ);
- предоставлении ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем (ст.119 ТК РФ);
- утверждении графика отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- утверждении формы расчетного листка (ч. 2 ст. 136 ТК РФ);
- установлении конкретных размеров повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ);
- установлении размеров оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (ст.153 ТК РФ);
- установлении размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- введении и применении системы нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- принятии локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);
- введении мер, предотвращающих массовые увольнения работников (ст. 180 ТК РФ);
- утверждении правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- применении дисциплинарных взысканий и их снятии (ст.193, 194 ТК РФ);
- разработке и утверждении локальных нормативных актов по охране труда (ст. 214 ТК РФ);
- установлении норм бесплатной выдачи работникам средств индивидуальной защиты и смывающих средств на основании единых Типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств с учетом результатов специальной оценки условий труда, результатов оценки профессиональных рисков (ст. 221 ТК РФ);
- принятие других локально-нормативных актов, касающихся трудовых и социально-экономических прав и интересов, дополнительно предусмотренных в Договоре:
- Правила внутреннего трудового распорядка МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 164»
- Положение об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 164»
- Положение о комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений в МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 164»
- Положение о порядке предоставления педагогическим работникам МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 164» длительного отпуска сроком до одного года
- Таблица соответствия должностей

- План мероприятий по улучшению в МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 164» условий и охраны труда, снижению уровней профессиональных рисков
- Нормы и перечень выдачи средств индивидуальной защиты по профессиям (должностям) работникам МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида №164» с учетом идентифицированных опасностей, результатов специальной оценки условий труда, оценке рисков, санитарных норм и правил»
- Нормы и перечень выдачи дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств работникам МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида №164»
- Перечень гарантий и компенсаций работникам МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 164», занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (доплаты за ВУ, + отпуска за ВУ)
- Положение о порядке предоставления материальной помощи работникам МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 164»
- Форма расчетного листка.

2.5.4. Локальные нормативные акты, принятые работодателем без соблюдения установленного порядка учета мнения представительного органа работников, недействительны и не подлежат применению.

3. Трудовые отношения

3.1. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом, а также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен (ст. 16 ТК РФ).

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжение определяются в соответствии с ТК РФ с учетом примерной формы трудового договора с работником муниципального учреждения (приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р).

3.2. Условия трудовых договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, отраслевыми и территориальными соглашениями, настоящим Договором являются недействительными.

3.3. Трудовой договор с работником заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя (ст.67 ТК РФ).

3.4. Прием на работу оформляется трудовым договором. После заключения трудового договора Работодатель на основании заключенного трудового договора издает приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ (распоряжение) объявляется работнику под роспись.

3.5. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

3.6. Работодатель в соответствии с Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от

26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивает:

3.6.1 заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудовых договоров, (дополнительных соглашений), в которых конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленный 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);

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

- виды и размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в учреждении показателей и критериев.

3.6.2. Своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменении размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка и условий их установления и (или) при их увеличении), размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, устанавливаемых работникам), не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений к трудовому договору об изменении условий трудового договора.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, Соглашением, иными соглашениями и коллективным договором, являются недействительными и применяться не могут.

3.7. Трудовой договор работника с Работодателем может по соглашению сторон предусматривать условие об испытании с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей учреждений и их заместителей – шести месяцев.

Испытание не устанавливается для лиц, определенных в ст.70 ТК РФ.

Во время прохождения испытания на работника полностью распространяется законодательство о труде.

3.8. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ст.ст. 72 - 76 ТК РФ.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

3.9. Все изменения условий трудового договора регулируются дополнительными соглашениями.

3.10. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и должностной инструкцией. Привлечение работников к выполнению таких работ допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

3.11. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому

договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте) (ст. 312.1 – 312.9 ТК РФ).

3.12. В соответствии со ст.63 ТК РФ заключение трудового договора допускаются с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами.

3.12.1. Лица, получившие общее образование и достигшие возраста пятнадцати лет, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью. Лица, достигшие возраста пятнадцати лет и в соответствии с федеральным законом оставившие общеобразовательную организацию до получения основного общего образования или отчисленные из указанной организации и продолжающие получать общее образование в иной форме обучения, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы.

3.12.2. С письменного согласия одного из родителей (попечителя) трудовой договор может быть заключен с лицом, получившим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью, либо с лицом, получающим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью, и без ущерба для освоения образовательной программы.

3.12.3. Трудоустройство детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, получивших общее образование и достигших возраста четырнадцати лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью, либо детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, получающих общее образование и достигших возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью, и без ущерба для освоения образовательной программы осуществляется с письменного согласия органа опеки и попечительства или иного законного представителя.

3.12.4. Исходя из положений ст.63 ТК РФ дети, не достигшие возраста шестнадцати лет, а также дети от шестнадцати до восемнадцати лет имеют право заключать трудовой договор с общеобразовательными организациями и в свободное от учебы время, при получении общего образования осуществлять трудовую деятельность»

3.13. Работодатель в сфере трудовых отношений обязан:

3.13.1. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с Уставом Учреждения, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, (ст.68 ТК РФ).

3.13.2. Руководствоваться, при конкретизации должностных обязанностей работников, требований к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности:

- Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.08.2010 № 761н,

- Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, утверждённым Постановлением Правительства РФ от 31.10.2002 № 787 «О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих»,

- профессиональными стандартами, предусмотренными частью первой статьи 195.3 ТК РФ, по мере их введения.

3.13.3. Вести трудовые книжки работников, в том числе по личному заявлению работника обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а с 1 января 2021 г. работникам, впервые поступившим на работу, обеспечивать формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде.

3.13.4. По запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности.

4. Дополнительное профессиональное образование. Аттестация педагогических работников.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.1. Работодатель определяет необходимость повышения квалификации и профессиональной переподготовки кадров для нужд Учреждения.

4.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) педагогического совета Учреждения определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, содействует работникам, желающим повысить квалификацию в прохождении переобучения для нужд Учреждения.

4.3. В целях повышения престижа педагогических профессий работники принимают участие во всероссийских, областных и муниципальных конкурсах профессионального мастерства среди педагогических и других работников.

4.4. Работодатель обязуется создавать условия для повышения квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года.

4.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 г № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ивановской области и Отраслевым соглашением по образовательным организациям, входящих в систему образования Ивановской области и Ивановской областной организацией Общероссийского Профсоюза образования (далее - Отраслевое соглашение).

При этом:

4.5.1. Педагогический работник, не имеющий квалификационной категории, не вправе отказаться от прохождения аттестации с целью установления соответствия занимаемой должности, кроме случаев, предусмотренных пунктом 22 Порядка проведения аттестации.

4.5.2. График прохождения педагогическими работниками аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности утверждается Работодателем с учетом мнения педагогического совета Учреждения.

4.5.3. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемым ими должностям производится 1 раз в 5 лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией Учреждения.

4.5.4. Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается Представитель. Аттестационная комиссия образовательной организации уведомляет Представителя о дате проведения аттестации педагогического работника.

4.5.5. Работник, прошедший аттестацию на соответствие занимаемой должности по основному месту работы, может не проходить ее повторно по месту совместительства при условии, если должности совпадают по своему профилю.

4.5.6. 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. Если такой перевод невозможен, Работодатель имеет право принять решение о расторжении трудового договора с работником вследствие недостаточной квалификации согласно п. 3 части первой статьи 81 ТК РФ.

4.5.7. В случае принятия работодателем решения, указанного в п. 4.5.5. настоящего Договора, на педагогического работника распространяются все гарантии, предусмотренные статьями 81, 261 ТК РФ.

4.6. Проведение аттестации педагогических работников в целях установления первой или высшей квалификационной категории по соответствующей должности осуществляется с учетом

всестороннего анализа их профессиональной деятельности, проведенного специалистами Департамента образования.

4.6.1. Проведение аттестации педагогических работников, имеющих государственные награды, почетные звания, ведомственные знаки отличия и иные награды, полученные за достижения в педагогической деятельности, либо являющихся призерами конкурсов профессионального мастерства педагогических работников, в целях установления первой или высшей квалификационной категории осуществляется на основе сведений, подтверждающих наличие у педагогических работников наград, званий, знаков отличия, сведений о награждениях за участие в профессиональных конкурсах (п.4.6.8. Отраслевого соглашения).

4.6.2. Аттестационная комиссия принимает решение об установлении педагогическим работникам той же квалификационной категории без ограничения срока ее действия, если они имели ее по состоянию на 01.09.2023, только на основании поданного ими заявления, в том числе, если такое заявление подано до окончания срока действия квалификационной категории и независимо от того, в каком субъекте Российской Федерации квалификационная категория была установлена (п.4.6.8. Отраслевого соглашения).

4.6.3. В случае отказа аттестационной комиссии Департамента образования в установлении высшей квалификационной категории по результатам аттестации педагогический работник вправе подать заявление о проведении аттестации в целях установления первой квалификационной категории в установленном порядке.

4.7. Работодатель с учетом мнения Представителя и Управляющего совета Учреждения может устанавливать работнику оплату труда в соответствии с имевшейся ранее квалификационной категорией по истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников в следующих случаях:

- после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - не менее чем на один год;
- до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно (приложение № 7 к Федеральному закону от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях») - не менее чем за один год;
- по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года, - не менее чем на 6 месяцев;
- при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, - не менее чем на 6 месяцев.

4.8. В целях рационального использования потенциала педагогических кадров квалификационные категории, имеющиеся у них, учитываются в течение срока их действия во всех образовательных учреждениях Ивановской области, в том числе:

- при работе по должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения;
- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория;
- за выполнение педагогической работы по другой должности, по которой квалификационная категория не установлена.

4.9. Педагогическому работнику, имеющему квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на установление той же квалификационной категории по другой должности, относящейся к аналогичной предметной области.

Решение об оплате труда работника по другой должности с учетом имеющейся квалификационной категории принимает Работодатель по согласованию с Управляющим советом на основании письменного заявления работника, в соответствии с установленными в Договоре условиями оплаты труда работника.

В случае конфликтной ситуации работодателя и работника, педагог может обратиться в комиссию по трудовым спорам, созданную в образовательной организации, с просьбой о

разрешении конфликта.

4.10. Работодатель обеспечивает за счет средств образовательного учреждения участие работников в заседании аттестационной комиссии и аттестационных процедурах (сохраняет среднюю заработную плату в период участия работника в заседании аттестационной комиссии и аттестационных процедурах, обеспечивает замену занятий, создает условия для подготовки электронного портфолио).

4.11. Работники обязуются:

4.11.1. Совершенствовать свои профессиональные умения и навыки, повышать уровень квалификации по специальности, профессии посредством:

- участия в работе методических объединений, методического совета, педагогического совета, педагогических чтений;
- участия в проводимых в Учреждении обучающих, методических, научно-практических семинарах и конференциях всех уровней;
- самообразования;
- других форм повышения профессиональной компетенции.

5. Дистанционная работа

Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1 ТК РФ.

Регулирование и регламентирование трудовых отношений, прав и обязанностей дистанционных работников в образовательной организации осуществляется в соответствии с Положением о дистанционной работе (*приложение № 10 к настоящему Договору*).

5.1. К педагогическим и иным работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, не должна применяться часть седьмая статьи 312.9 ТК РФ, относящая ко времени простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой согласно положениям статьи 157 ТК РФ время, когда работник не выполняет непосредственно свою трудовую функцию, если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

Регулирование режима рабочего времени и оплаты труда педагогических работников в периоды, связанные с наступлением санитарно-эпидемиологических, климатических и других оснований, приводящих в том числе к переводу работников на дистанционный режим работы, осуществляется в соответствии с положениями приказа Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536.

5.2. При выполнении работы педагогическими работниками, временно переведёнными на дистанционный режим по инициативе работодателя, работодатель обеспечивает необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации и иных средств, каналами связи и иными средствами.

При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, а также при замещении временно отсутствующего работника, вызванном чрезвычайными обстоятельствами, и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работодатель заключает

дополнительное соглашение к трудовому договору с работником об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

Для реализации образовательной программы дошкольного образования, а также программ дополнительного образования, в случаях, когда невозможна или нецелесообразна очная реализация образовательных программ применяется дистанционное обучение в соответствии с Положением о реализации образовательных программ с применением дистанционных образовательных технологий в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад общеразвивающего вида № 164».

5.3. Работодатель:

5.3.1. Организует систематическую работу по дополнительному профессиональному образованию педагогических работников образовательной организации.

5.3.2. Информировывает

- председатель общего собрания работников учреждения не менее, чем за 2 месяца при принятии решения по сокращению численности или штата работников учреждений и возможном расторжении трудовых договоров с работниками;

- председатель общего собрания работников учреждения не менее, Комитет по труду не позднее, чем за 3 месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников образовательных учреждений, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация образовательного учреждения с численностью работников 15 и более человек;
- увольнение 10 и более процентов списочного состава работников в течение 90 календарных дней.

5.3.3. При рассмотрении вопросов целесообразности привлечения и использования иностранной рабочей силы руководствуется принципом соблюдения приоритетного порядка трудоустройства граждан Российской Федерации, и учитывают наличие региональных трудовых ресурсов соответствующих профессий.

5.4. Общее собрание работников учреждения:

5.4.1. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками, в том числе по вопросам регулирования трудовых отношений, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

5.4.2. Обеспечивает обязательное участие председателя общего собрания работников учреждения в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям, включая в состав аттестационной комиссии председателя общего собрания работников учреждения в целях защиты прав педагогических работников как это обусловлено требованиями части третьей статьи 82 ТК РФ.

5.4.3. Осуществляет контроль за выполнением Коллективного договора, локальных нормативных актов, если они являются приложениями к коллективному договору, как их неотъемлемой частью.

5.4.4. Осуществлять контроль за порядком хранения и использования трудовых книжек (в том числе сведений о трудовой деятельности в электронном виде) работников, предусмотренным трудовым законодательством, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников; за внесением в индивидуальный персонализированный учёт сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий, а также сведений о наградах.

5.4.5. Представляет и защищает интересы работников по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (статья 385 ТК РФ), а также представлять

6. Оплата труда и нормы труда

6.8. Стороны совместно способствуют дальнейшему совершенствованию условий труда и системы оплаты труда работников Учреждения.

6.9. При регулировании вопросов оплаты труда работников Учреждения Стороны сходят из того, что системы оплаты труда работников устанавливаются отраслевыми соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными и областными законами и иными нормативными актами РФ и Ивановской области с учетом:

- методических рекомендаций по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций (письмо Минобрнауки России от 29 декабря 2017 г. № 1992/02) с учетом приложения № 2 к Соглашению;
- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых ежегодно решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- правовых позиций Конституционного Суда РФ, изложенных в постановлениях от 28.06.2018 № 26-п, от 11.04.2019 № 17-П и от 16.12.2019 № 40-П;
- Типового положения об оплате труда работников (за исключением учителей) муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации города Иванова, утвержденным Постановлением Администрации города Иванова от 14.11.2011 № 2547 в действующей редакции;
- размера минимальной заработной платы в Ивановской области, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Ивановской области на соответствующий период.

6.10. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 164» (*Приложение № 2 к Коллективному договору*).

6.11. Работодатель с участием и учетом мнения Представителя предусматривают в положении об оплате труда работников Учреждения регулирование вопросов оплаты труда, в том числе размеры окладов (должностных окладов), а также размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, с учетом:

6.11.1. Обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером.

6.11.2. Обеспечения Работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников.

6.11.3. Формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп.

6.11.4. Формирования конкретных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по одноименным должностям работников (профессиям рабочим), включенным в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

6.11.5. Формирования месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии со статьей 133 ТК РФ.

6.11.6. Дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации, путем применения

повышающих коэффициентов к заработной плате, исчисленной с учетом фактического объема педагогической работы.

6.11.7. Обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников Учреждения и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.11.8. Определения 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.

6.11.9. Создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании Учреждения.

6.11.10. Применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда).

6.11.11. 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 РФ от 22.12.2014 № 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» (далее - приказ № 1601).

6.11.12. Положений, предусмотренных приложением к приказу Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность», в том числе устанавливающих, что периоды отмены (приостановки) занятий деятельности Учреждения по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных группах либо в целом по Учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством РФ. Оплата труда указанных периодов рабочего времени осуществляется на условиях, установленных до начала таких периодов.

6.11.13. 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).

6.11.14. Определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников образовательных организаций, а также с учетом имеющихся государственных и ведомственных наград.

6.12. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются Положением о порядке и условиях выплат компенсационного характера работникам МБДОУ "Детский сад общеразвивающего вида № 164" (*Приложение № 3 к Положению об оплате труда*).

6.13. Порядок и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются соответствующим Положением о порядке и условиях выплат стимулирующего характера работникам МБДОУ "Детский сад общеразвивающего вида № 164" (*Приложение № 4 к Положению об оплате труда*).

6.14. При разработке и утверждении в Учреждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

а) размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки

результатов его труда (принцип объективности);

б) работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

в) вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей образовательной организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

г) вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

д) правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости).

6.15. Изменение размеров должностных окладов производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией Департамента образования;
- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.16. Работодатель осуществляет оплату труда работников в ночное время (с 22.00 часов до 6.00 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

6.17. Переработка рабочего времени воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере (ст. 152 ТК РФ).

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты труда может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

6.18. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы, 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.

При проведении специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее - Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 ТК РФ.

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

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы

рабочего времени.

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

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

6.20. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев.

Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической работы на общих основаниях в соответствии с тарификацией.

6.21. Заработная плата

6.21.1. Работодатель обеспечивает своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, выходных пособий и других выплат, причитающихся работнику в соответствии с действующим трудовым законодательством, соглашениями, Договором и трудовыми договорами.

6.21.2. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, установленную ТК РФ и иными нормативными и правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством.

Гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством, Соглашением и иными нормативными правовыми актами, Договором, локальными нормативными актами предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

6.21.3. Работодатель обеспечивает повышение уровня реального содержания заработной платы в соответствии со статьей 134 ТК РФ.

6.21.4. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца: «20» - выплата за первую половину текущего месяца; «5» - выплата за вторую половину прошедшего месяца. Выплата заработной платы производится в денежной форме.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.21.5. Выплата заработной платы, находящейся на депонентской задолженности, производится в дни выплаты заработной платы.

6.21.6. Заработная плата работнику Учреждения переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

6.21.7. Производит оплату отпуска не позднее, чем за три дня до его начала.

6.21.8. Расчет средней заработной платы для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется в соответствии со статьей 139 ТК РФ и Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до выплаты заработной платы (ст. 136 ТК РФ).

6.21.9. Каждый работник извещается в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ).

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения общего собрания работников Учреждения.

Оплата за отпуск производится не позднее, чем за 3 дня до его начала. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется в соответствии со ст. 139 ТК РФ.

6.22. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановки работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Принуждение к труду во время приостановки работы запрещается.

6.23. За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего Договора, регионального или территориального соглашения по вине работодателя или органов власти, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, заработная плата сохраняется в полном размере.

6.24. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель выплачивает их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст. 236 ТК РФ).

6.25. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

6.26. Представитель:

6.26.1. Содействует созданию условий, повышающих результативность деятельности Учреждения, благоприятного климата в коллективе.

6.26.2. Участвует в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально значимых мероприятий в Учреждении.

6.26.3. Осуществляет контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе по ликвидации задолженности по заработной плате и уплате страховых взносов в государственные внебюджетные фонды.

7. Рабочее время и время отдыха

7.8. Режим рабочего времени и времени отдыха работников определяется в соответствии с трудовым законодательством РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (*Приложение № 1 к Коллективному договору*), графиком сменности, утвержденным работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

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

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

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы на основании приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 № 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».

7.11. Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со ст. 117 ТК РФ. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам составляет 7 календарных дней.

7.12. По соглашению между работником и Работодателем как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Неполное рабочее время (неполный рабочий день(смена) и (или) неполная рабочая неделя) устанавливается в следующих случаях (ст. 93 ТК РФ):

- по просьбе беременной женщины,
- по просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет),
- по просьбе лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

7.13. Объем нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен только с письменного согласия работника.

7.14. Уменьшение или увеличение нагрузки педагогическому работнику в течение учебного года по сравнению с нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя Учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе Работодателя в случаях:

- сокращения количества групп;
- временного увеличения объема нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же Учреждении на все время простоя либо в другом Учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

- восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту педагогическую нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

7.15. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не

зависящим от воли сторон.

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

7.16. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 113 ТК РФ).

7.17. Выходными днями являются - суббота и воскресенье.

7.18. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения в целом.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, либо неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя (ст. 113 ТК РФ).

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

7.20. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).

7.21. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия.

7.21.1. Привлечение Работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях Работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

7.21.2. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего

водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, либо неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, а также в случаях, предусмотренных настоящим ТК РФ.

7.21.3. Не допускается привлечение к сверхурочной работе:

7.21.3.1. беременных женщин,

7.21.3.2. работников в возрасте до восемнадцати лет.

7.21.4. Допускается привлечение к сверхурочной работе с письменного согласия работника и при условии, если это не запрещено ему по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации:

7.21.4.1. инвалидов,

7.21.4.2. женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет,

7.21.4.3. матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет,

7.21.4.4. опекунов детей в возрасте до четырнадцати лет,

7.21.4.5. родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом,

7.21.4.6. работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

7.22. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

7.22.1. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения общего собрания работников Учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

7.22.2. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время:

7.22.2.1. работникам в возрасте до 18 лет - продолжительностью 31 календарный день (ст. 267 ТК РФ);

7.22.2.2. по желанию мужа ежегодный отпуск предоставляется ему в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у этого работодателя (ст. 123 ТК РФ);

7.22.2.3. перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя (ст. 260 ТК РФ);

7.22.2.4. одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет (ст. 262.1 ТК РФ);

7.22.2.5. работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст. 262.2 ТК РФ);

7.22.2.6. супругам военнослужащих - предоставляется одновременно с отпуском военнослужащих. При этом продолжительность отпуска супругов военнослужащих может быть по их желанию равной продолжительности отпуска военнослужащих. Часть отпуска супругов военнослужащих, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту их работы, предоставляется без сохранения заработной платы. (Пункт 11 ст. 11 Федерального

закона от 27 мая 1998 г. N 76-ФЗ "О статусе военнослужащих");

7.22.2.7. лицам, награжденным нагрудным знаком "Почетный донор России" (Статья 23 Федерального закона от 20.07.2012 N 125-ФЗ "О донорстве крови и ее компонентов");

7.22.2.8. другим лицам в соответствии с законодательством РФ.

7.22.3. Право на использование оплачиваемого отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев непрерывной работы в Учреждении (ст. 122 ТК РФ).

7.22.4. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

7.22.4.1. женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

7.22.4.2. работникам в возрасте до восемнадцати лет;

7.22.4.3. работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

7.22.4.4. в других случаях, предусмотренных федеральными законами (ст. 122 ТК РФ).

7.22.5. Работник, призванный на военную службу по мобилизации или поступивший на военную службу по контракту либо заключивший контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ, в течение шести месяцев после возобновления в соответствии со статьей 351.7 ТК РФ действия трудового договора, имеет право на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

7.22.6. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

7.22.7. Отзыв работника из отпуска осуществляется приказом по учреждению с письменного согласия работника. Неиспользованная в связи с отпуском часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

7.22.8. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально отработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении.

7.22.9. Во всех других случаях отпуск предоставляется в полном объеме за рабочий год.

7.22.10. Изменение графика отпусков Работодателем может осуществляться с письменного согласия работника.

7.22.11. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

7.22.12. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ТК РФ).

7.22.13. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.22.14. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется в соответствии со ст. 139 ТК РФ.

7.22.15. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий работника, в случае временной нетрудоспособности работника (ст. 124 ТК РФ).

7.22.16. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть перенесен на другой срок, согласованный с работником, если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала (ст. 124 ТК РФ).

7.22.17. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом (ст. 286 ТК РФ).

7.23. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ).

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

7.24. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

7.25. На основании письменного заявления работнику предоставляется отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ):

а) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

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

в) работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

г) работникам в случаях рождения ребенка - до 5 календарных дней; д) регистрации брака - до 5 календарных дней.

7.26. Руководителям и работникам Учреждения с учетом производственных и финансовых возможностей Учреждения в соответствии с частью второй статьи 116 ТК РФ и Областным отраслевым соглашением предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска за счет имеющихся собственных средств:

а) регистрация брака работника – не менее 3 календарных дней;

б) бракосочетание детей работника – не менее 1 календарного дня;

в) работникам в случаях рождения ребенка – не менее 1 календарного дня;

г) смерть близких родственников (родителей, супруга, супруги, детей, брата, сестры) – не менее 3 календарных дней;

д) день начала учебного года родителям в случае поступления ребенка на учебу в первый класс общеобразовательной организации;

е) руководителям и работникам Учреждения, не пропустившим ни одного рабочего дня по болезни и не имеющим дисциплинарных взысканий по работе в течение календарного года - не менее 2 календарных дней в год.

Дополнительный оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников) предоставляется работнику по его письменному заявлению.

7.27. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых

имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем.

Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами.

Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации (ст. 262 ТК РФ).

7.28. Педагогические работники Учреждения, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования (ст. 335 ТК РФ).

Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

7.29. Производственные совещания (другие мероприятия) проводятся администрацией Учреждения еженедельно по вторникам с 13.10 до 14.00.

7.30. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками.

Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ), которые в рабочее время не включаются.

8. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

8.1. Прекращение трудового договора с работником производится по основаниям, предусмотренным ст.ст. 77- 81, 83, 84, 336 ТК РФ и иными федеральными законами.

8.2. Работодатель не менее, чем за 2 месяца при принятии решения о сокращении численности или штата работников Учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками и не менее чем за 3 месяца, и в полном объеме уведомляет общее собрание работников Учреждения и органы занятости о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации Учреждения.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация учреждения с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращение численности или штата работников в количестве:

а) 20 и более человек в течение 30 дней;

б) 60 и более человек в течение 60 дней;

в) увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации (п. 8.5.1 Областного отраслевого соглашения).

8.3. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Учреждения Работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 ТК РФ.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата Учреждения работники предупреждаются Работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока предупреждения, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 180 ТК РФ).

8.4. Двухмесячный срок предупреждения начинает исчисляться на следующий день после фактического ознакомления работника с уведомлением о высвобождении.

8.5. Увольнение в связи с сокращением численности или штата работников, а также несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, допускается, если

невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

8.6. При наличии вакантных должностей в соответствии со штатным расписанием в первоочередном порядке осуществляется сокращение вакантных должностей.

8.7. При сокращении численности или штата работников Учреждения преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией, согласно ст.179 ТК РФ.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

8.7.1. семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

8.7.2. лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

8.7.3. работникам, получившим в данном Учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;

8.7.4. инвалидам боевых действий по защите Отечества;

8.7.5. работникам, повышающим свою квалификацию по направлению

Работодателя без отрыва от работы;

8.7.6. родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

8.8. Увольнение работника по инициативе Работодателя не допускается (за исключением случая ликвидации организации):

8.8.1. в период временной нетрудоспособности работника и в период пребывания его в отпуске (ст. 81 ТК РФ);

8.8.2. с беременной женщиной (ст. 261 ТК РФ).

8.9. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или ребенка в возрасте до шестнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более детей в возрасте до четырнадцати лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ) (ст. 261 ТК РФ).

8.10. Расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе Работодателя не допускается в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ) (ст. 264.1 ТК РФ).

8.11. Увольнение работника, достигшего предпенсионного возраста, допускается по основаниям, предусмотренным статьей 81 Трудового кодекса РФ и при наличии объективных причин для применения этих оснований с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости не менее, чем за 2 месяца.

9. Социальные гарантии, льготы и компенсации

9.1. Работодатель оказывает материальную помощь работникам учреждения. Порядок и условия предоставления материальной помощи определяются соответствующим Положением о порядке предоставления материальной помощи работникам МБДОУ "Детский сад общеразвивающего вида № 164" (Приложение № 5 к Положению об оплате труда).

9.2. В случае направления работника в командировку, в т.ч. для повышения квалификации, подготовки и переподготовки кадров сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, оплачивает командировочные расходы (расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) (ст.168 ТК РФ).

9.3. Предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

9.4. Предоставляет гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-177 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению Работодателя или органов управления образованием).

9.5. Производит выплату пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня нетрудоспособности работника в связи с заболеванием или травмой (за исключением несчастных случаев на производстве) из средств Работодателя, в соответствии со ст.7 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

9.6. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещает его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.

Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются федеральными законами (ст. 184 ТК РФ).

9.7. Сохраняет за работниками средний заработок по месту работы на время прохождения медицинского осмотра (обследования) (ст.185 ТК РФ).

9.8. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст.185.1 ТК РФ).

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей статьи 185.1.Трудового кодекса Российской, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст.185.1 ТК РФ).

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (часть 3 статьи 185.1. ТК РФ).

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с Работодателем.

Работники обязаны предоставлять Работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом (ст.185 ТК РФ).

9.9. Предоставляет гарантии работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов в соответствии со ст.186 ТК РФ.

9.10. При использовании работником с согласия или с ведома работодателя и в его интересах личного имущества выплачивает работнику компенсацию за использование, износ

(амортизацию) инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств, и материалов, принадлежащих работнику, а также возмещаются

расходы, связанные с их использованием. Размер возмещения расходов определяется соглашением сторон трудового договора, выраженным в письменной форме (ст.188 ТК РФ).

9.11.Работодатель предоставляет в соответствующий территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации в системе индивидуального (персонифицированного) учета лиц, поступающих на работу впервые, на которых не был открыт индивидуальный лицевой счет (ст. 303 ТК РФ).

9.12. Гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с обучением, предоставляются работникам только по основному месту работы.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Договором, Соглашением, предоставляются лицам, работающим по совместительству в полном объеме (ст. 287 ТК РФ).

10.Охрана труда и здоровья работников.

10.1. Стороны совместно:

10.1.1. Рассматривают охрану труда и здоровья работников Учреждения и воспитанников в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

10.1.2. Обеспечивают приоритет сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

10.1.3. Создают в соответствии со ст. 224 ТК РФ комиссии по охране труда, в которой на паритетной основе входят представители Работодателя и представители общего собрания работников Учреждения.

10.2. **Работодатель** в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда:

10.2.1. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда.

10.2.2.Принимают решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда в соответствии со статьей 223 ТК РФ с учетом требований профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда», утвержденного приказом Минтруда России от 22.04.2021 № 274н.

При отсутствии у Работодателя специалиста по охране труда, имеющего соответствующее образование, его функции осуществляют в соответствии со статьей 223 ТК РФ либо руководитель Учреждения либо другой, назначенный приказом, работник, для которого эти обязанности являются дополнительным видом работ, выполняемых с его письменного согласия за дополнительную оплату.

10.2.3. Обеспечивает безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

10.2.4. Организуют разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения уполномоченного работниками представительного органа Учреждения, в том числе инструкций по охране труда для каждой профессии и вида работ.

10.2.5. В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 №2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда» организуют обучение по охране труда, в том числе обучение работников Учреждения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда (ст. 219 ТК РФ).

10.2.6. Обеспечивает работникам рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда (ст. 214 ТК РФ).

10.2.7. Организует проведение оценки уровней профессиональных рисков на рабочих местах, а также разрабатывают меры, направленные на снижение уровней профессиональных рисков.

10.2.8. Проводит комплекс мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущение повышения их уровней (*Приложение № 6 к Коллективному договору*).

Выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, необходимых в соответствии с требованиями статьи 214 ТК РФ, с учетом Приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 771н «Об утверждении Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации и (или) снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней» в размере не ниже установленных статьей 225 ТК РФ.

10.2.9. Обеспечивает режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 214 ТК РФ).

10.2.10. Обеспечивает приобретение за счет собственных средств Учреждения и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

Утверждают с учетом мнения Управляющего совета список профессий и должностей на получение средств индивидуальной защиты и смывающих средств, их порядок и нормы выдачи (*Приложения № 7,8 к Коллективному договору*).

10.2.11. Обеспечивает хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви (ст. 221 ТК РФ).

10.2.12. Осуществляет контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты.

10.2.13. Организует проведение специальной оценки условий труда в Учреждении в соответствии со статьей 214 ТК РФ и Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», предоставляет гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в установленном законодательством порядке.

10.2.14. Обеспечивает за счет собственных средств Учреждения прохождение работниками (в том числе работниками, выполняющими работу по совместительству):

10.2.14.1. обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28.01.2021 № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры»;

10.2.14.2. обязательных психиатрических освидетельствований (для отдельных категорий работников в соответствии с Приказом Минздрава России от 20.05.2022 № 342н «Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование») (ст. 212 ТК РФ); внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями;

Сохраняет за работниками место работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

10.2.15. Не допускает работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения

безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний (ст. 214 ТК РФ).

10.2.16. Освобождает работников от работы для прохождения диспансеризации (в соответствии со ст. 185 ТК РФ), на основании их письменных заявлений с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Конкретный день или дни прохождения диспансеризации согласовываются с работодателем.

10.2.17. Предоставляет органам, осуществляющим государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права информацию и документы в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне.

10.2.18. Принимает меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

10.2.19. Проводит расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

10.2.20. Обеспечивает санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи (ст. 214 ТК РФ).

10.2.21. Выполняет предписания должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения.

10.2.22. Информировать работников в соответствии со ст. 214 ТК РФ:

10.2.22.1. об условиях и охране труда на их рабочих местах,

10.2.22.2. о существующих профессиональных рисках и их уровнях,

10.2.22.3. о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах,

10.2.22.4. о предоставляемых им гарантиях, полагающихся компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

10.2.23. Обеспечивает Учреждение аптечками для оказания работниками первой помощи пострадавшим с применением медицинских изделий в комплектации в соответствии с приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 24 мая 2024 года № 262н «Об утверждении 6 требований к комплектации аптечки для оказания работниками первой помощи пострадавшим с применением медицинских изделий».

10.2.24. Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и количества профессиональных заболеваний согласно, перечня, установленного Приказом Минтруда России № 467н от 14 июля 2021 г. «Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с

вредными и (или) опасными производственными факторами.

10.2.25. Наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

10.2.26. Предоставляет по результатам специальной оценки условий труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, гарантии и компенсации в соответствии с трудовым законодательством:

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск по перечню профессий и должностей
- доплату к тарифной ставке (окладу) по Перечню профессий и должностей с условиями труда, отклоняющимися от нормальных, за которые производятся доплаты, и размеры данных доплат.

10.2.27. Исключает применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы, установленные Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 14.09.2021 № 629н "Об утверждении предельно допустимых норм нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную".

10.3. Председатель общего собрания работников Учреждения:

10.3.1. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав работников на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда.

10.3.2. Разрабатывает предложения по профилактике несчастных случаев и повреждения здоровья работников на производстве.

10.3.3. Принимает участие в работе комиссий по расследованию несчастных случаев на производстве.

10.3.4. Проводит разъяснительную работу среди работников в Учреждении по вопросам охраны труда и предоставления социальных гарантий.

10.3.5. Оказывает консультативную помощь работникам Учреждения в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу во вредных и особых условиях труда.

10.3.6. Осуществляет контроль выполнения мероприятий по охране труда.

11. Защита социально-трудовых прав молодежи

11.1. Стороны считают приоритетным следующие направления по реализации молодежной политики в Учреждении:

- проведение работы с молодежью с целью привлечения, адаптации и закрепления их в учреждении;
- содействие повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту;
- развитие творческой и социальной активности молодежи;
- обеспечение их правовой и социальной защищенности.

11.2. Стороны совместно содействуют обеспечению внедрения и (или) развитию системы наставничества в Учреждении.

11.3. Работодатель:

11.3.1. Способствует развитию наставничества, закреплению наставников за специалистами на первый год их работы в Учреждении, в том числе за молодыми специалистами.

11.3.2. Оказывают помощь молодым специалистам в реализации их общественно-полезных инициатив и интересов.

11.3.3. Привлекает молодых педагогов к активному участию в различных формах государственно-общественного управления организацией.

11.3.4. Способствует повышению профессионального роста молодых специалистов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы.

11.3.5. В соответствии с постановлением Администрации города Иванова от 11.11.2022 № 1823 «Об утверждении муниципальной программы «Реализация молодежной политики и организация общегородских мероприятий» в рамках реализации специальной подпрограммы «Поддержка отдельных категорий муниципальных работников социальной сферы города

Иванова» предоставляет молодым специалистам учреждения:

11.3.5.1. ежемесячные муниципальные выплаты компенсационного характера с целью компенсации оплаты жилого помещения и коммунальных услуг;

11.3.5.2. единовременные муниципальные выплаты компенсационного характера (по окончании первого года работы, по окончании второго года работы, по окончании третьего года работы) с целью компенсации расходов на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.

11.3.6. Проявляет внимание к социально-экономическим проблемам молодежи и добиваются их решения.

11.3.7. Способствует участию молодежи в культурно-массовых, спортивно-оздоровительных мероприятиях учреждения.

12. Гарантии деятельности общего собрания учреждения

12.1. Стороны строят свои взаимоотношения, руководствуясь Трудовым кодексом Российской Федерации.

12.2. Работодатель:

12.2.1. Соблюдает права и гарантии деятельности общего собрания работников учреждения.

12.2.2. Не допускает нарушения трудовых прав работников Учреждения, установленных законодательством Российской Федерации, Соглашением.

12.2.3. Обеспечивает содействие деятельности общего собрания работников учреждения со стороны административного персонала, других должностных лиц Учреждения.

12.2.4. Обеспечивает условия для осуществления государственного и общественного контроля за соблюдением законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

12.2.5. Своевременно рассматривает:

12.2.5.1. обращения, заявления, предложения общего собрания работников учреждения и дает мотивированные ответы, а также в недельный срок с момента получения требований об устранении выявленных нарушений сообщает общему собранию работников учреждения о результатах рассмотрения и принятых мерах;

12.2.5.2. представления общего собрания работников учреждения о нарушениях законодательства о труде, принимает меры по устранению нарушений.

12.2.6. Включает членов общего собрания работников учреждения в состав комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, расследованию несчастных случаев и других.

12.2.7. Гарантирует проведение заседаний общего собрания работников учреждения в рабочее время с 13.10 до 14.00 по установленному в Учреждении графику.

12.3. Работодатель предоставляет общему собранию работников учреждения:

- место для хранения документации;
- помещение для проведения собраний;
- регулярный доступ к оргтехнике, средствам связи, компьютерному оборудованию;
- право выхода в Интернет;
- необходимые нормативные документы.

13. Контроль за выполнением Договора.

13.1. Контроль за выполнением Договора осуществляется Сторонами и их представителями, а также Комитетом по труду. Текущий контроль за выполнением Договора осуществляет Комиссия по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в порядке, установленном Сторонами Договора.

13.2. При проведении указанного контроля представители Сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

Лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Договора, могут быть привлечены к административной ответственности в соответствии со статьей 5.29 Кодекса РФ об административных правонарушениях (ст.54 ТК РФ).

13.3. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 54 ТК РФ).

Представители Сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с действующим законодательством.

12.4. Стороны соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

14. Заключительные положения

14.1. Стороны договорились, что работодатель направляет Договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в Комитет Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции.

14.2. Стороны соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

14.3. Настоящий Договор действует в течение трех лет со дня подписания.

14.4. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Договора, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом.

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

XI. Перечень приложений к Коллективному договору

Приложение № 1 Правила внутреннего трудового распорядка МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 164»

Приложение № 2 Положение об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 164»

Приложения к Положению об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 164»

Приложение № 1 Минимальные оклады (ставки) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (ПКГ) и должностные оклады по должностям, которые не отнесены к профессиональным квалификационным группам (ПКГ)

Приложение № 2 Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам по квалификационным уровням ПКГ

Приложение № 3 Положение о порядке и условиях установления выплат компенсационного характера работникам МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 164»

Приложение № 4 Положение о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 164»

Приложение № 5 Положение о порядке предоставления материальной помощи работникам МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 164»

Приложение № 3 Положение о комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений в МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 164»

Приложение № 4 Положение о порядке предоставления педагогическим работникам МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 164» длительного отпуска сроком до одного года

Приложение № 5 Таблица соответствия должностей

Приложение № 6 План мероприятий по улучшению в МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 164» условий и охраны труда, снижению уровней профессиональных рисков

Приложение № 7 Нормы и перечень выдачи средств индивидуальной защиты по профессиям (должностям) работникам МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида №164» с учетом идентифицированных опасностей, результатов специальной оценки условий труда, оценке рисков, санитарных норм и правил»

Приложение № 8 Нормы и перечень выдачи дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств работникам МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида №164»

Приложение № 9 Перечень гарантий и компенсаций работникам МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 164», занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (доплаты за ВУ + отпуска за ВУ)

Приложение № 10 Положение о дистанционной работе муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 164»

Приложение № 1
к Коллективному договору
МБДОУ «Детский сад
общеразвивающего вида № 164»

СОГЛАСОВАНО:

Председатель Общего собрания работников
МБДОУ «Детский сад
общеразвивающего вида № 164»
Суконкина О.А. Суконкина
Приказ № 1 от «17» 02 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий
МБДОУ «Детский сад
общеразвивающего вида № 164»
Орехова А.Е. Орехова
Приказ № 1 от «17» 02 2025 г.
М.П.



ПРАВИЛА
внутреннего трудового распорядка
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 164»

Иваново, 2024 г.

I. Общие положения

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

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

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

1.4. В настоящих Правилах используются следующие основные понятия:

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

образовательная организация - дошкольная образовательная организация, осуществляющая в качестве основной цели ее деятельности образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования, присмотр и уход за детьми

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

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

Общее собрание работников Учреждения - постоянно действующий коллегиальный орган управления, в котором участвуют все работники, работающие в Учреждении по основному месту работы, в том числе педагогический, административный, технический и обслуживающий персонал;

работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с образовательной организацией;

работодатель - юридическое лицо (образовательная организация), вступившее в трудовые отношения с работником.

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

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

работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с образовательной организацией;

работодатель - юридическое лицо (образовательной организацией), вступившее в трудовые отношения с работником.

1.5. Правила утверждаются работодателем с учетом мнения Общего собрания работников Учреждения в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

¹ Квалификационные характеристики должностей работников образования утверждены приказом Минздравсоцразвития России от 16 ноября 2009 г. № 869 «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к коллективному договору.

II. Трудовые отношения

2.1. Порядок приема на работу:

2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в данной образовательной организации. Трудовой договор не может быть заключен с лицом признанным иностранным агентом (под иностранным агентом понимается лицо, получившее поддержку и (или) находящееся под иностранным влиянием в иных формах и осуществляющие деятельность, виды которой установлены статьей 4 №255-ФЗ ОТ 14.07.2022).

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

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

2.1.3. Заключение гражданско-правовых договоров в образовательной организации не допускается.

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

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.1.5. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя организации, его заместителя, не более шести месяцев.

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

2.1.7. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено ТК РФ, другими нормативно-правовыми актами или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

2.1.8. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления такого договора в силу. Если работник не приступил к работе в день начала работы, работодатель имеет право аннулировать трудовой договор.

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

2.1.10. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель издает на основании заключенного трудового договора приказ о приеме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

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

2.1.11. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю в соответствии со ст. 65 ТК РФ (если иное не установлено ТК РФ, другими федеральными законами):

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;
- справку о характере и условиях труда по основному месту работы – при приеме на работу по совместительству с вредными и (или) опасными условиями труда;

Лица, поступающие на работу в образовательную организацию, обязаны также предоставить документы, подтверждающие отсутствие противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательной организации (ст.220 ТК РФ).

В порядке, предусмотренном действующим законодательством РФ, отдельные лица, поступающие на работу в образовательную организацию, проходят обязательное психиатрическое освидетельствование на основании выданного работодателем направления освидетельствования и с учетом заключений, выданных по результатам обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников.

Повторное прохождение освидетельствования работником не требуется в случае, если работник поступает на работу по виду деятельности, по которому ранее проходил освидетельствование (не позднее двух лет) и по состоянию психического здоровья был пригоден к выполнению указанного вида деятельности. Результат ранее проведенного освидетельствования подтверждается медицинскими документами, в том числе полученными путем электронного обмена между медицинскими организациями (Приказ Министерства здравоохранения РФ от 20.05 2022 г. N 342н).

2.1.12. Лицо, поступающее на работу по совместительству, не предъявляет трудовую книжку в случае, если по основному месту работы работодатель ведет трудовую книжку на данного работника или если трудовая книжка на работника не оформлялась (ст. 283 ТК РФ).

2.1.13. При заключении трудового договора, поступающий на работу иностранный гражданин или лицо без гражданства, предъявляют работодателю документы в соответствии со ст.327.3 ТК РФ и учетом п.14 статьи 13.2 Федерального закона №115-ФЗ от 25.07.2002 г.

2.1.14. Если претендент на работу в течение двух лет, предшествующих поступлению на работу в образовательную организацию, замещал должность государственной или муниципальной службы, которая включена в перечень, установленный нормативными правовыми актами РФ, то он обязан сообщить работодателю сведения о последнем месте работы (ст. 12 Федерального закона от 25.12.2008 N 273-ФЗ).

2.1.15. Обеспечение трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, регулируются ст.351.7. ТК РФ

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

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

2.1.18. При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации (далее – Социальный фонд России) сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета (ст. 65 ТК РФ).

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

2.1.19. Трудовые книжки работников хранятся в организации. Бланки трудовых книжек и вкладыши к ним хранятся как документы строгой отчетности.

2.1.20. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении, установлении категории, работодатель обязан ознакомить ее владельца под роспись в личной карточке, в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку.

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

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

2.1.22. Должностные обязанности руководителя организации, не могут исполняться по совместительству (п. 5 ст. 51 ФЗ «Об образовании»).

2.1.23. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ч. 3 ст. 68 ТК РФ), а также провести инструктажи по охране труда и пожарной безопасности.

2.2. Гарантии при приеме на работу:

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

2.2.2. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами.

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

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

2.2.4. По письменному требованию лица, которому отказано в заключение трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования.

2.2.5. Отказ в заключение трудового договора может быть обжалован в суде.

2.2.6. На основе сведений о среднесписочной численности сотрудников за предшествующий календарный год, в организации устанавливается квота для трудоустройства инвалидов (Статья 21 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

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

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

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

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

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

2.3.2. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (ст. 74 ТК РФ).

К числу таких причин могут относиться:

реорганизация учреждения (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование), а также внутренняя реорганизация в учреждении;

изменения в осуществлении образовательной деятельности в организации (сокращение количества групп).

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

2.3.3. Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 ТК РФ. (ст. ст. 72.1 ТК РФ).

2.3.4. Перевод на другую постоянную работу в пределах одной образовательной организации оформляется приказом работодателя, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника.

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

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

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

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

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

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

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

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- не применяющего выданные ему в установленном порядке средства индивидуальной защиты, применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях;
- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено ТК РФ, другими федеральными законами.

2.3.10. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом или иными

федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

2.4. Прекращение трудового договора:

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

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

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

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

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

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

Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

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

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

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

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

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

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

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

2.4.8. 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. Если такой перевод невозможен, работодатель имеет право принять решение о расторжении трудового договора с работником вследствие недостаточной квалификации согласно п. 3 части первой статьи 81 ТК РФ.

2.4.9. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае невыхода работника на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации (пункт 13.1 ст.81 ТК РФ).

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

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

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

2.4.12. При увольнении работника, который является материально ответственным лицом, проводится инвентаризация (п.3 ст.11 Федерального закона от 06.12.2011 №402-ФЗ, п.1.5 Методических указаний, утвержденных приказом Минфина от 13.06.1995 №49).

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

2.4.14. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со ст.140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

2.4.15. Если выдать трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности невозможно из-за отсутствия работника либо его отказа от их получения, уполномоченный представитель работодателя направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие отправить ее по почте или высылает работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом.

2.4.16. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним, а также в трудовой книжке.

2.4.17. Трудовые книжки (дубликаты трудовых книжек), не полученные работниками при увольнении, работодатель хранит до востребования в соответствии с требованиями к их хранению, установленными законодательством РФ об архивном деле. (п. 43 Правил).

2.5. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации

2.5.1. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

2.5.2. В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым

законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных ст.351.7 ТК РФ.

2.5.3. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

2.5.4. Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

2.5.5. На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (в том числе дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

2.5.6. Период приостановления действия трудового договора в соответствии со ст.351.7 ТК РФ засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

2.5.7. Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

2.5.8. Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

2.5.9. Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

2.5.10. В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 ТК РФ.

Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

2.5.11. Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым указанное лицо состояло в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, в случае

отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.

2.6. Порядок формирования и выдачи сведений о трудовой деятельности работников

2.6.1. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством РФ об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Социального фонда России.

2.6.2. Сведения о трудовой деятельности включают в себя информацию о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная ТК РФ, иным федеральным законом информация.

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

2.6.4. Работник, который отвечает за ведение и предоставление в Социальный фонд России сведений о трудовой деятельности работников, назначаются приказом руководителя. Указанный в приказе работник должен быть ознакомлен с ним под роспись.

2.6.5. Сведения о трудовой деятельности за отчетный месяц передаются в Социальный фонд России не позднее 25-го числа месяца, следующего за месяцем, в котором по работнику были кадровые изменения или он подал заявление о продолжении ведения бумажной трудовой книжки либо о предоставлении сведений о трудовой деятельности в электронном виде (Федеральный закон от 28.12.2022 N 569-ФЗ).

2.6.6. Сведения о приеме или увольнении работников, а также о приостановлении или возобновлении трудового договора передаются в Социальный фонд России не позднее рабочего дня, следующего за днем издания приказа о приеме, увольнении работника, либо приказа о приостановлении или возобновлении трудового договора.

2.6.7. Работодатель обязан предоставить работнику сведения о трудовой деятельности за период работы в организации способом, указанным в заявлении работника:

- на бумажном носителе, заверенные надлежащим способом;
- в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (в случае ее наличия у работодателя).

2.6.8. Сведения о трудовой деятельности предоставляются:

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

2.6.9. В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Социального фонда России, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Социального фонда России.

2.6.10. Заявление работника о выдаче сведений о трудовой деятельности у работодателя может быть подано в письменном виде или направлено на электронную почту работодателя

dou164@ivedu.ru. При использовании электронной почты работодателя работник направляет отсканированное заявление, в котором содержится:

- наименование работодателя;
- должностное лицо, на имя которого направлено заявление (директор);
- просьба о направлении сведений о трудовой деятельности у работодателя (в бумажном виде или в форме электронного документа);
- адрес электронной почты работника;
- собственноручная подпись работника;
- дата написания заявления.

III. Основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора

3.1. Работник имеет право на:

- 3.1.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- 3.1.2. предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- 3.1.3. рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- 3.1.4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- 3.1.5. отдых, который гарантируется установленной федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечивается предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых основных и дополнительных отпусков;
- 3.1.6. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- 3.1.7. дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- 3.1.8. объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- 3.1.9. участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, соглашениями и коллективным договором формах;
- 3.1.10. ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- 3.1.11. защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- 3.1.12. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 3.1.13. возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 3.1.14. обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

3.2. Работник обязан:

- 3.2.1. добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией;
- 3.2.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- 3.2.3. соблюдать трудовую дисциплину;
- 3.2.4. выполнять установленные нормы труда;
- 3.2.5. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- 3.2.6. бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

3.2.7. незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

3.3. Правовой статус педагогических работников. Права и свободы педагогических работников, гарантии их реализации

3.3.1. Под правовым статусом педагогического работника понимается совокупность прав и свобод (в том числе академических прав и свобод), трудовых прав, социальных гарантий и компенсаций, ограничений, обязанностей и ответственности, которые установлены законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации.

3.3.2. Педагогическим работникам предоставляются права и свободы, меры социальной поддержки, направленные на обеспечение их высокого профессионального уровня, условий для эффективного выполнения профессиональных задач, повышение социальной значимости, престижа педагогического труда.

3.3.3. Педагогические работники пользуются следующими академическими правами и свободами:

3.3.3.1. свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;

3.3.3.2. свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

3.3.3.3. право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы;

3.3.3.4. право на выбор учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;

3.3.3.5. право на участие в разработке образовательных программ, в том числе методических материалов и иных компонентов образовательных программ;

3.3.3.6. право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;

3.3.3.7. право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами образовательной организации, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в организациях, осуществляющих образовательную деятельность;

3.3.3.8. право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами образовательной организации в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;

3.3.3.9. право на участие в управлении организацией, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном Уставом организации;

3.3.3.10. право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности организации, в том числе через органы управления и общественные организации;

3.3.3.11. право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;

3.3.3.12. право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

3.3.3.13. право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

3.3.4. Академические права и свободы педагогических работников 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 образовательной организации.

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

3.3.5.1. право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

3.3.5.2. право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

3.3.5.3. право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;

3.3.5.4. 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;

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

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

3.3.5.7. иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации.

3.4. Обязанности и ответственность педагогических работников

3.4.1. Педагогические работники обязаны:

3.4.1.1. осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;

3.4.1.2. соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

3.4.1.3. уважать честь и достоинство воспитанников и других участников образовательных отношений;

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

3.4.1.5. применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

3.4.1.6. 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;

3.4.1.7. систематически повышать свой профессиональный уровень;

3.4.1.8. проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

3.4.1.9. проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя;

3.4.1.10. проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

3.4.1.11. соблюдать Устав образовательной организации, Правила внутреннего трудового распорядка.

3.4.1.12. сообщать работодателю о получении микротравмы;

3.4.1.13. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

3.4.1.14. поддерживать свое рабочее место в порядке и чистоте;

3.4.1.15.1. соблюдать законные права и свободы воспитанников;

3.4.1.16. вести себя корректно и не допускать:

-грубого поведения;

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

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

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

3.4.3. соблюдать действующий у работодателя контрольно-пропускной режим.

3.4.4. Педагогический работник образовательной организации не вправе оказывать платные образовательные услуги воспитанникам в данной организации, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.

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

3.5. Педагогический работник обязан:

3.5.1. осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию образовательной программы дошкольного образования;

3.5.2. соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

3.5.3. уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

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

3.5.5. применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

3.5.6. 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;

3.5.7. систематически повышать свой профессиональный уровень;

3.5.8. проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

3.5.9. соблюдать устав образовательной организации, правила внутреннего трудового распорядка.

3.6. Педагогическим работникам запрещается:

3.6.1. изменять по своему усмотрению расписание занятий;

3.6.2. отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов между ними;

3.6.3. удалять воспитанников с занятий, в том числе освобождать их для выполнения поручений, не связанных с образовательной деятельностью;

3.6.4. оказывать платные образовательные услуги воспитанникам в данной организации, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника;

3.7. Работодатель имеет право:

3.7.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

3.7.2. вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

3.7.3. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

3.7.4. 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, требований охраны труда;

3.7.5. привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.7.6. принимать локальные нормативные акты;

3.7.7. реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;

3.7.8. проводить самостоятельно оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование);

3.7.9. использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации.

3.8. Работодатель обязан:

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

3.8.2. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

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

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

3.8.5. обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

3.8.6. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

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

3.8.8. предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

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

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

3.8.11. рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

3.8.12. создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

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

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

3.8.15. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые

установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

3.8.16. предоставлять работникам предусмотренные ТК РФ гарантии при прохождении диспансеризации;

3.8.17. вести учет и расследовать обстоятельства и причины, которые привели к микроповреждениям или микротравмам работников;

3.8.18. создавать или выделять рабочие места для трудоустройства инвалидов;

3.8.19. при невозможности создания условий, соответствующих санитарно-гигиеническим нормам (превышение или понижение допустимых норм по основным показателям микроклимата в организации (температура воздуха и т.д.)), применять меры по сокращению времени пребывания работников на рабочем месте в соответствии с требованиями СанПиН 2.2.4.548-96, утвержденных постановлением Госкомсанэпиднадзора России от 01.10.1996г. №21 путем:

- предоставления работникам дополнительных перерывов в течение рабочего дня;
- уменьшения продолжительности рабочего дня;

3.8.20. исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

3.9. Работникам организации в помещениях образовательной организации и на ее территории запрещается:

- отвлекаться от исполнения должностных обязанностей на использование личных устройств и оборудования, в т.ч. на переписку в мессенджерах и иных средствах связи, просмотр и переписку в социальных сетях, если иное не предполагает содержание должностных обязанностей работника
- курить
- распивать спиртные напитки
- приобретать, хранить, изготавливать (перерабатывать) употреблять и передавать другим лицам наркотические средства и психотропные вещества;
- хранить легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества;
- говорить по телефону, спускаясь по лестнице.

3.10. Ответственность сторон трудового договора:

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

3.10.2. Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

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

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

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

-незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

-отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

-задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

3.10.5. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение не начисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм." (ст. 236 ТК Российской Федерации).

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

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

3.10.7. Моральный вред при несчастном случае на производстве, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба (ст. 237 ТК РФ).

3.10.8. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

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

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

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

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

IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени:

4.1.1. В организации устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота, воскресенье.

4.1.2. Режим работы МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 164»: с 7.00 до 19.00

4.1.3. Для руководителя, заместителя руководителя, работников из числа административно – хозяйственного/, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю.

4.1.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- для работников, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю (ст.92 ТК РФ)

4.5.5. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - 36 часов в неделю, для музыкального руководителя 24 часа в неделю, для учителя-логопеда 20 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 333 ТК РФ).

4.1.6. Режим работы работников, работающих по сменам, определяется графиками сменности, составляемыми работодателем с учетом мнения Общего собрания работников Учреждения (ст. 103 ТК РФ).

График сменности доводится до сведения работников под роспись не позднее, чем за один месяц до введения его в действие .

4.1.7. Перерывы в рабочем времени педагогических и других работников, не связанные с отдыхом и приемом пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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

Для остальных работников устанавливается перерыв для приема пищи и отдыха с 12.30 по 13.00.

4.1.8. Режим работы руководителя образовательной организации, его заместителей, других руководящих работников определяется в соответствии с трудовым законодательством с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью образовательного учреждения и устанавливается в следующем порядке:

Должность	Режим работы	Перерыв на обед	Норма часов в неделю
Заведующий	8.00 – 16.30 Вт. 10.00 – 18.30	30 мин.	40 часов
Зам. зав. по АХР	8.00 – 16.30	30 мин.	40 часов
Старший воспитатель.	08:00 - 15:12	30 мин.	36 часов
Музыкальный руководитель	8:00 - 12:48	30 мин.	24 часа
Учитель-логопед	Пн. 14.00-18.00 Вт.-пт. 8.00-12.00	-	20 часов
Учебно - вспомогательный и обслуживающий персонал	8.00 – 16.30	30 мин.	40 часов
Дворник	06:00 - 14:30	30 мин.	40 часов

4.2. В периоды отмены занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям в отдельных группах либо в целом по образовательной организации, не совпадающие с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени (перечень выполняемых ими работ (обязанностей)). Педагогические работники в эти периоды времени выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в порядке и на условиях, предусмотренных Приказом № 536.

В указанные периоды за работниками сохраняется заработная плата, установленная до начала данного периода.

График работы в этот период утверждается приказом руководителя образовательной организации по согласованию с Общим собранием работников Учреждения.

В период отмены занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

4.3. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.4. С учетом условий работы в организации в целом или при выполнении отдельных видов работ, когда не может быть соблюдена установленная для определенной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов.

Суммированный учет рабочего времени вводится по должности – сторож.

Учетный период – 1 год.

4.5. Работодатель обязан установить неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя) ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет) или работника, который ухаживает за больным членом семьи. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, которые являются основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, время перерывов в

работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя (ст.93 ТК РФ).

4.6. Привлечение работника к сверхурочной работе (работе, выполняемой работником по инициативе работодателя) за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (смены) регулируется статьей 99 ТК РФ.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Работодатель обеспечивает точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника, которая не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.7. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

4.8. Работа в выходные и праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

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

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

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Общего собрания работников Учреждения.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

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

4.9. Направление в служебные командировки, привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, к сверхурочной работе, работе в ночное время следующих категорий работников осуществляется при наличии их письменного согласия при условии, если такие работы не запрещены по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением:

- женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;
- работники-инвалиды;
- работники, имеющие детей-инвалидов;
- работники, осуществляющие уход за больными членами семьи в соответствии с медицинским заключением;

- работники, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет;
- работники-опекуны детей в возрасте до 14 лет;
- работники, имеющие ребенка в возрасте до 14 лет, если другой родитель работает вахтовым методом;
- работники, имеющие трех и более детей в возрасте до 18 лет, в период до достижения младшим из детей возраст 14 лет;
- работники, у которых есть ребенок в возрасте до 14 лет, если другой родитель мобилизован или проходит военную службу по контракту либо заключил контракт о добровольном содействии.

4.10. В рабочее время не допускается (за исключением случаев, предусмотренных локальными актами учреждения, коллективным договором):

- отвлекать педагогических работников для выполнения поручений или участия в мероприятиях, не связанных с их педагогической деятельностью;
- созывать собрания, заседания, совещания и другие мероприятия по общественным делам.

4.11. При осуществлении в образовательной организации функций по контролю за образовательной деятельностью и в других случаях не допускается:

- присутствие на занятиях посторонних лиц без разрешения представителя работодателя;
- входить в группу после начала занятия, за исключением представителя работодателя;
- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения занятий и в присутствии воспитанников.

4.12. Время отдыха:

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

Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

4.12.2. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

В исключительных случаях привлечение работников к работе в эти дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Общего собрания работников Учреждения, за исключением случаев, предусмотренных ч. 3 ст. 113 ТК РФ, по письменному приказу (распоряжению) работодателя.

4.12.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные оплачивается не менее чем в двойном размере.

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

4.12.4. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

- 1–6 и 8 января – новогодние каникулы;
- 7 января – Рождество Христово;
- 23 февраля – День защитника Отечества;

8 марта – Международный женский день;

1 мая – Праздник Весны и Труда;

9 мая – День Победы;

12 июня – День России;

4 ноября – День народного единства.

4.12.5. Работникам образовательного учреждения предоставляются:

а) ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней (заместитель заведующего по АХР, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал);

б) педагогическим работникам МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида №164» предоставляется:

- ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня (заведующий, воспитатель групп общеразвивающей направленности, старший воспитатель, музыкальный руководитель);

- ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней (воспитатель групп компенсирующей направленности, учитель-логопед).

в) ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда согласно Перечню гарантий и компенсаций работникам МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 164», занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (доплаты за ВУ, + отпуска за ВУ) (*Приложение № 9 к Коллективному договору*).

4.12.6. Педагогические работники образовательной организации не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном Положением о порядке предоставления педагогическим работникам МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида №164» длительного отпуска сроком до одного года (*Приложение № 4 к Коллективному договору*).

4.12.7. Очередность предоставления отпусков ежегодно определяется графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Общего собрания работников Учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

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

4.12.8. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;

- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами учреждения (ч. 1 ст. 124 ТК РФ).

4.12.9. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. (ст. 125 ТК РФ)

4.12.10. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, если иное не предусмотрено ТК РФ.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ТК РФ. (ст.126 ТК РФ)

4.12.11. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

4.12.12. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести этот отпуск на другой срок, согласованный с работником.

4.12.13. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.12.14. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.12.15. В удобное время отпуск предоставляется:

- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 18 лет, пока младшему ребенку не исполнится 14 лет;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, которые награждены знаками «Почетный донор России» и «Почетный донор СССР»;
- беременным перед или после отпуска по беременности и родам и (или) по окончании отпуска по уходу за ребенком;
- супругу, который хочет воспользоваться отпуском во время отпуска по беременности и родам его супруги;
- работнику, усыновившему ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- работникам-совместителям ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе;
- ветеранам боевых действий;
- супругам военнослужащих;
- работникам, отозванным из ежегодного оплачиваемого отпуска;
- работникам, призванным по мобилизации, или поступившим на военную службу по контракту, или заключившим контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на ВС РФ в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора;
- иным работникам в соответствии с нормами трудового законодательства, иных нормативно-правовых актов

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

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными [законами](#) (ст.128ТК РФ).

4.12.17. В соответствии с Коллективным договором организации руководителю и работникам образовательной организации с учетом производственных и финансовых возможностей учреждения предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска за счет имеющихся собственных средств:

- бракосочетание самого работника –3 календарных дня;
- бракосочетание детей –1 календарный день;
- рождение ребенка - 1 календарный день;
- смерть родителей, супруга, супруги, детей, брата, сестры - 3 календарных дня;
- день начала учебного года родителям в случае поступления ребенка на учебу в первый класс общеобразовательного учреждения;
- руководителям и работникам образовательных учреждений, не пропустившим ни одного рабочего дня по болезни и не имеющим дисциплинарных взысканий по работе в течение учебного года - 2 календарных дня.

Дополнительные отпуска присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску либо по согласованию сторон предоставляется в иное время.

Дополнительные отпуска предоставляются работникам по их письменным заявлениям либо включаются в график отпусков.

4.12.18. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

4.12.19. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст.263 ТК РФ).

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

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами или коллективным договором.

4.12.21. Работодатель, на основании письменных заявлений работников, поданных не позднее чем за три дня, освобождает их от работы с сохранением места работы (должности) и среднего заработка для прохождения диспансеризации:

- работников, не достигших возраста сорока лет на один рабочий день один раз в три года;
- работников, достигших возраста сорока лет на один рабочий день один раз в год;
- предпенсионеров (в течение пяти лет до наступления пенсионного возраста) и пенсионеров на два рабочих дня один раз в год.

Конкретный день или дни прохождения диспансеризации согласовываются с работодателем (ст. 185.1 ТК РФ).

Работники обязаны предоставить работодателю справки из медорганизаций, подтверждающих прохождение осмотра.

4.12.22. Работодатель предоставляет работникам дополнительную гарантию в виде двух дополнительных оплачиваемых дней отдыха с соблюдением требований, установленных ТК РФ работникам, которые прошли полный курс вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID-19) вызываемый вирусом SARS-COV-2.

V. Поощрения за успехи в работе

5.1. Работодатель с учетом мнения Общего собрания работников Учреждения применяет к работникам организации, добросовестно исполняющим трудовые обязанности, следующие виды поощрений:

- объявляет благодарность
- выдает премию
- награждает ценным подарком
- награждает почетной грамотой
- представляет к званию лучшего по профессии
- другие виды поощрений

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

VI. Трудовая дисциплина и ответственность за ее нарушение

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

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

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

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ);
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ):

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (п.2 ст. 336 ТК РФ).

6.3. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставом. (ст.192 ТК РФ).

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

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

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

6.5. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения Общего собрания работников Учреждения.

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

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

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

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или Общего собрания работников Учреждения.

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

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

VII. Заключительные положения

7.1. Текст Правил внутреннего трудового распорядка вывешивается в образовательной организации на видном месте.

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

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

Приложение № 1
к Коллективному договору
МБДОУ «Детский сад
общеразвивающего вида № 164»

СОГЛАСОВАНО:

Председатель Общего собрания работников
МБДОУ «Детский сад
общеразвивающего вида № 164»

Суконкина О.А. Суконкина

Протокол № 1 от «17» 02 2015г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий
МБДОУ «Детский сад
общеразвивающего вида № 164»

Орехова А.Е. Орехова

Приказ № 11 от «17» 02 2015г.



ПРАВИЛА
внутреннего трудового распорядка
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 164»

Иваново, 2024 г.

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида №164» - (далее Положение) разработано в соответствии:

- постановлением Администрации города Иванова от 14.11.2011 № 2547 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования Администрации города Иванова»;

- постановлением Администрации города Иванова от 18.10.2024 № 2128 «О внесении изменений в постановление Администрации города Иванова от 14.11.2011 № 2547 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования Администрации города Иванова».

Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида №164» (далее – образовательная организация (учреждение), повышения заинтересованности в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми и материальными ресурсами образовательной организации.

1.2. Основные понятия:

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

Должностной оклад (ставка заработной платы) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности и в пределах нормы часов рабочего времени за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих выплат, состоящий из минимального оклада, увеличенного на повышающие коэффициенты по должностям, отнесенным к профессиональным квалификационным группам (Далее ПКГ), либо фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности и в пределах нормы часов рабочего времени за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих выплат по должностям, не отнесенных к ПКГ.

Минимальные оклады (ставки заработной платы) - минимальный размер оплаты труда работника определенного квалификационного уровня и определенной ПКГ, за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих выплат.

Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке заработной платы) - размер увеличения минимального оклада (ставки заработной платы).

Компенсационные выплаты - дополнительные выплаты работнику за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных; не входящие в круг основных обязанностей и другие.

Стимулирующие выплаты - выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников учреждений с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

Руководителям образовательных организаций стимулирующие выплаты по результатам работы устанавливаются управлением образования Администрации города Иванова.

2. Порядок расчета заработной платы работников муниципальных образовательных организаций (учреждений)

2.1. Заработная плата работников муниципальных образовательных организаций (учреждений) определяется на основе:

- отнесения должностей работников к соответствующим ПКГ и квалификационным уровням в составе профессиональных групп или к должностям, не отнесенным к ПКГ;

- установления минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ и квалификационным уровням (приложение № 1 к настоящему Положению);

- установление размеров должностных окладов по должностям, не отнесенным к ПКГ;
- установления должностных окладов (ставок заработной платы) по соответствующим ПКГ путем умножения минимальных окладов на повышающие коэффициенты;

- установления выплат компенсационного характера;
- установления выплат стимулирующего характера.

2.1.1. Изменение размеров должностных окладов производится:

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

При наступлении у работника права на изменение размера ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого должностного оклада производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.1.2. Руководитель образовательной организации (учреждения):

- проверяет документы в соответствии с которыми определяются размеры ставок заработной платы (должностных окладов) педагогических и других работников, исчисляет их заработную плату;

- ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в той же образовательной организации(учреждении) помимо основной работы, тарификационные списки;

- несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников образовательной организации (учреждения).

2.2. Размеры окладов (ставок заработной платы) по квалификационным уровням ПКГ должностей педагогических работников определяются по формуле:

$Ст = Мо \times Кк + Кн$, где:

Ст - должностной оклад педагогического работника;

Мо - минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников;

Кк - коэффициент квалификации;

Кн – размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

Значения коэффициентов представлены в приложении № 2 к настоящему Положению

2.3. Месячная заработная плата, размеры ставок заработной платы или должностных окладов других педагогических работников (в т.ч. педагогов дополнительного образования, воспитателей, педагогов-психологов, педагогов-организаторов и т.п.) определяются в порядке, предусмотренном для педагогических работников, в том числе для отдельных педагогических работников (педагогов дополнительного образования, воспитателей, музыкальных руководителей и др.), с учетом определения оплаты за педагогическую работу в зависимости от ее объема и норм часов педагогической работы, установленных за ставку.

Должностные оклады педагогических работников, для которых не предусмотрены отдельные нормы часов работы за ставку, определяются по формуле:

$O = Мо \times Кк + Кн$, где:

O - должностной оклад работника;

Мо - минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников;

Кк - коэффициент квалификации;

Кн – размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

2.4. Заработная плата работников ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня, должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня, должностей руководителей структурных подразделений, ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, ПКГ общеотраслевых профессий рабочих или по должностям, не отнесенным к ПКГ, определяется как сумма должностного оклада работника, компенсационных выплат и стимулирующих выплат:

$Зп = O + K + C$, где:

Зп - заработная плата работника;

О - должностной оклад работника;

К - компенсационные выплаты;

С - стимулирующие выплаты.

2.5. Должностные оклады работников ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня, должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня, должностей руководителей структурных подразделений соответствуют минимальным окладам по квалификационному уровню ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня, должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня, должностей руководителей структурных подразделений.

Должностные оклады работников ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих соответствуют минимальным окладам по квалификационному уровню ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих.

Должностные оклады работников ПКГ общеотраслевых профессий рабочих соответствуют минимальным окладам по квалификационным уровням ПКГ общеотраслевых профессий.

2.6. Тарификация работ производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), утверждение и применение которого определяется в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

2.7. Должностные оклады (ставки заработной платы), а также другие условия оплаты труда работников, с которыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников данной организации.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров и начисления заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.8. Заработная плата руководителей организаций(учреждения), их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера:

$$Зп = О + К + С, \text{ где:}$$

Зп - заработная плата работника;

О - должностной оклад работника;

К - компенсационные выплаты, за исключением выплаты за работу с учетом специфики образовательной организации (групп);

С - стимулирующие выплаты.

2.9. Условия оплаты труда руководителей образовательных организаций (учреждений) устанавливаются в трудовом договоре, заключенном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Размер должностного оклада руководителя образовательной организации (учреждения) определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости образовательной организации (учреждения).

2.10. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров организаций устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей организаций (учреждений).

2.11. С учетом условий труда руководителю организации (учреждения) и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей организаций

(учреждений), их заместителей и главных бухгалтеров в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.12. Стимулирующие выплаты устанавливаются: руководителю организации (учреждения) - управлением образования Администрации города Иванова; заместителям руководителя и главному бухгалтеру - руководителем организации (учреждения).

2.13. Управление образования Администрации города Иванова устанавливает руководителю образовательной организации (учреждения) выплаты стимулирующего характера по результатам достижения показателей эффективности деятельности организации (учреждения) и ее руководителя.

Показатели эффективности деятельности организации (учреждения) и работы ее руководителя утверждаются управлением образования Администрации города Иванова.

В качестве показателей эффективности работы руководителя организации (учреждения) в обязательном порядке устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Российской Федерации и Ивановской области).

В качестве показателей эффективности работы руководителя организации (учреждения) по решению управления образования Администрации города Иванова устанавливается рост средней заработной платы работников организации (учреждения) в отчетном году по сравнению с предыдущим годом без учета повышения размера заработной платы.

2.14. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются руководителям муниципальных образовательных организаций (учреждений) в пределах средств фонда оплаты труда.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

Порядок и условия установления выплат компенсационного характера определяются в соответствии с Положением о порядке и условиях выплат компенсационного характера работникам муниципального бюджетного дошкольного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 164», соответствующего трудовому законодательству Российской Федерации.

4. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

Порядок и условия выплат стимулирующего характера определяются в соответствии с Положением о порядке и условиях выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного дошкольного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 164»

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель организации (учреждения) несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.2. Оплата труда педагогических работников устанавливается, исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющейся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с постановлением Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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».

Для педагогических работников образовательных организаций может применяться почасовая оплата: за часы, отработанные за отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников с их письменного согласия, продолжавшегося не свыше двух месяцев.

Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленной месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

Оплата труда педагогического работника за замещение отсутствующего работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической работы на общих основаниях.

5.3. Условия оплаты труда, включая размер оклада (ставки заработной платы, должностного

оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

5.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

В случае если установленная в соответствии с настоящим Положением месячная заработная плата работника организации (учреждения), полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), оказывается ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, работнику организации (учреждения) производится доплата до установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

5.5. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.6. Штатное расписание образовательной организации (учреждения) утверждается руководителем организации (учреждения) и включает в себя все должности служащих и профессии рабочих данной организации (учреждения).

5.7. Численный состав работников образовательной организации (учреждения) должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач, объемов работ.

5.8. Фонд оплаты труда работников муниципальных бюджетных автономных учреждений формируется исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке муниципальным бюджетным, автономным учреждениям города Иванова из бюджета города Иванова, и средств от приносящей доход деятельности, и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

5.9. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется в соответствии со ст.139 ТК РФ.

5.10. В соответствии с постановлением Администрации города Иванова от 11.11.2022 г. N 1823 "Об утверждении муниципальной программы города Иванова "Реализация молодежной политики и организация общегородских мероприятий" производятся выплаты компенсационного характера молодым специалистам образовательной организации:

- ежемесячная муниципальная выплата компенсационного характера производится работнику за истекший отработанный месяц с учетом нахождения работника в ежегодном оплачиваемом и дополнительном отпуске, учебном отпуске и в период нетрудоспособности в сроки выплаты заработной платы, установленные в учреждении. В случае если работнику предоставляется отпуск без сохранения заработной платы сроком более трех рабочих дней в течение месяца, за исключением случаев, предусмотренных статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации, ежемесячная муниципальная выплата компенсационного характера не назначается. Размер выплаты составляет 2500 рублей ежемесячно.

- единовременная муниципальная выплата компенсационного характера производится по истечении одного, двух и трех лет с момента возникновения у работника права на ее получение и соблюдения условий для осуществления выплат. Размер выплаты составляет по окончании первого года работы – 15000 рублей, по окончании второго года работы – 20000 рублей, по окончании третьего года работы – 25000 рублей.

5.11. Право на получение выплат имеют граждане Российской Федерации в возрасте до 30 лет, принятые на работу в муниципальное учреждение социальной сферы города Иванова, подведомственное одному из исполнителей Программы, не более чем через три года после окончания высшего профессионального или среднего профессионального учебного заведения на должности, имеющие код категории "2" в соответствии с "Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов", утвержденным постановлением Госстандарта РФ от 26.12.1994 N 367.

5.12. Не имеют основания на получение муниципальных выплат компенсационного характера, предусмотренных подпрограммой «Поддержка молодых специалистов», лица, работающие в муниципальных учреждениях социальной сферы города Иванова, имеющие высшее или среднее профессиональное образование и отработавшие в них более трех лет после окончания высшего профессионального или среднего профессионального учебного заведения.

6. Заключительные положения

6.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента подписания Коллективного договора года и действует до окончания срока его действия.

6.2. Изменения и дополнения к Положению принимаются по согласованию с Управляющим советом и Общим собранием работников МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида №164»

6.3. Все изменения и дополнения проходят регистрацию в Комитете Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции.

МИНИМАЛЬНЫЕ ОКЛАДЫ (СТАВКИ)
по квалификационным уровням профессиональных
квалификационных групп (ПКГ) и должностные оклады по должностям, которые не
отнесены к профессиональным квалификационным группам (ПКГ)

ПКГ должностей работников образования:

- ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	младший воспитатель	6 005

- ПКГ должностей педагогических работников

ПКГ должностей педагогических работников	должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	7914
3 квалификационный уровень	воспитатель; педагог-психолог	9178
4 квалификационный уровень	старший воспитатель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед);	9235

- ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

Квалификационный уровень	должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	секретарь; делопроизводитель	5486
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"		
2 квалификационный уровень	заведующий складом; заведующий хозяйством;	7608
3 квалификационный уровень	заведующий производством(шеф-повар)	7706
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"		
1 квалификационный уровень	инженер; инженер-энергетик(энергетик); инженер – программист; психолог; социолог	8346

- ПКГ общеотраслевых профессий рабочих первого уровня

Квалификационный уровень	должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.
--------------------------	--	-------------------------

ПКГ "Общепромышленные должности служащих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТС работ и профессий рабочих (дворник, кастелянша, кладовщик, уборщик служебных помещений, уборщик территорий, сторож)	3853
ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТС работ и профессий рабочих (повар, рабочий по комплексному обслуживанию зданий)	3853

Размеры должностных окладов по должностям работников, не отнесенным к профессиональным квалификационным группам

Должности	Должностной оклад в рублях
Специалист по охране труда	8346
Специалист по закупкам	8346
Контрактный управляющий	8346

**Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов
к минимальным окладам по квалификационным уровням ПКГ**

Коэффициенты квалификации

Коэффициенты, применяемые для формирования ставок заработной платы (должностных окладов) работников с учетом присвоенной им квалификационной категории.

Показатели квалификации	Коэффициент, применяемый при установлении должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников в дошкольных образовательных организациях
Не имеющие квалификационной категории	1
Прошедшие аттестацию в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям и подтвердившим соответствие занимаемой должности	1,02
Первая квалификационная категория	1,05
Высшая квалификационная категория	1,10

Коэффициент специфики работы образовательных учреждений

При наличии оснований для применения двух и более коэффициентов соответствующие коэффициенты суммируются.

Показатели специфики	Коэффициенты, применяемые при установлении должностных окладов, ставок заработной платы работников
Индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, в соответствии с медицинским заключением: -педагогические работники	0,20
Работа в дошкольных учреждениях, которым по состоянию на 01.01.2011 по результатам государственной аккредитации была установлена I или II категория: -педагогические работники	0,15
Работа в муниципальном бюджетном учреждении «Методический центр в системе образования»: – педагогические работники	0,15

Приложение № 2
к Коллективному договору
МБДОУ «Детский сад
общеразвивающего вида № 164»

УТВЕРЖДАЮ:

Председатель Общего собрания работников
МБДОУ «Детский сад
общеразвивающего вида № 164»
О.А. Суконкина
Приказ № 1 от «17» 01 2015 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий
МБДОУ «Детский сад
общеразвивающего вида № 164»
А.Е. Орехова
Приказ № 25 от «17» 01 2015 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

**муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 164»**

Иваново, 2024 г.

Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с:

- постановлением Администрации города Иванова от 14.11.2011 № 2547 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования Администрации города Иванова»;

- постановлением Администрации города Иванова от 18.10.2024 № 2128 «О внесении изменений в постановление Администрации города Иванова от 14.11.2011 № 2547 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования Администрации города Иванова».

- Положением об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида №164» (Далее – образовательная организация (учреждение) и определяет перечень компенсационных выплат и устанавливает порядок их оплаты в образовательной организации (учреждении).

1.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.3. Размер компенсационных выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы)

2. Перечень выплат компенсационного характера

2.1. В образовательной организации осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- выплаты за выполнение дополнительных работ, не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника;
- выплаты с учетом специфики работы в образовательных учреждениях (*Приложение № 2 к Положению об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 164»*)
- выплаты молодым специалистам.

3. Порядок и условия выплат компенсационного характера

3.1. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Размер указанных выплат определяется путем умножения должностных окладов на соответствующий повышающий коэффициент и составляет 12% должностного оклада.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем

работникам, получавшим ее ранее.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда. Осуществление предусмотренных настоящим пунктом выплат прекращается в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, в случае, если работа перестает носить характер работы с вредными и (или) опасными условиями труда. Осуществление выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда прекращается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации в случае, если условия труда по итогам специальной оценки условий труда признаны не ниже уровня допустимых.

3.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни), устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.2.1. Размер выплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.2.2. Выплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Размер выплаты - 35 % оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

Расчет выплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в году в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

3.2.3. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер выплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной часовой ставки (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в

размере не менее двойной дневной ставки (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

3.2.4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового Кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Для пунктов 3.2.2. - 3.2.4. настоящего положения в случае выплаты за час (день) последняя определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов (дней) в году в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

3.3. Перечень и размеры выплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника, а также порядок их установления определяются руководителем учреждения с учетом мнения Общего собрания работников Учреждения:

разработка Образовательной программы дошкольного образования МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 164» - 20 % от оклада (должностного оклада);

разработка Программы развития МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 164» -20 % от оклада (должностного оклада)

разработка Рабочей программы воспитания МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 164» - 20 % от оклада (должностного оклада)

3.4. Выплаты молодым специалистам

3.4.1. Компенсационная выплата молодым специалистам муниципальных учреждений:

~ осуществление ежемесячных муниципальных выплат компенсационного характера молодым специалистам в размере 2500 руб. с целью компенсации оплаты жилого помещения и коммунальных услуг;

~ осуществление единовременных муниципальных выплат компенсационного характера (по окончании первого года работы - 15,0 тыс. руб., по окончании второго года работы - 20,0 тыс. руб., по окончании третьего года работы - 25,0 тыс. руб.) с целью компенсации расходов на повышение квалификации молодых специалистов.

3.4.2. К молодым специалистам относятся граждане Российской Федерации в возрасте до 30 лет, принятые на работу в муниципальное учреждение социальной сферы города Иванова,

подведомственное одному из исполнителей Программы, не более чем через три года после окончания высшего профессионального или среднего профессионального учебного заведения на должности, имеющие код категории "2" в соответствии с "Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов", утвержденным постановлением Госстандарта РФ от 26.12.1994 N 367.

Не являются молодыми специалистами лица, работающие в муниципальных учреждениях социальной сферы города Иванова, имеющие высшее или среднее профессиональное образование и отработавшие в них более трех лет после окончания высшего или среднего профессионального учебного заведения, за исключением периода нахождения работника в отпуске по уходу за ребенком.

Действие Программы не распространяется на молодых специалистов, принятых на работу в муниципальные учреждения социальной сферы города Иванова:

- ~ на руководящие должности;
- ~ на внешних совместителей;
- ~ на лиц, принятых на штатные должности, финансируемые за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности;
- ~ на специалистов, работающих в учреждениях, подведомственных исполнителям Программы, занимающих в общем объеме менее одной ставки;
- ~ на лиц, находящихся в отпуске по уходу за ребенком;
- ~ на лиц, ранее принимавших участие в данной Программе, при увольнении их из муниципального учреждения социальной сферы города Иванова и при поступлении их на работу в муниципальное учреждение социальной сферы города Иванова, если перерыв в работе превысил один месяц, за исключением увольняемых в связи с призывом на военную службу, перерыв в работе у которых не может превысить 13 месяцев.

3.4.3. Порядок выплаты денежных средств, предусмотренных Программой:

- ~ ежемесячная муниципальная выплата компенсационного характера производится работнику за истекший месяц в сроки выплаты заработной платы, установленные в учреждении, в размере 2500 руб. в месяц;
- ~ единовременная муниципальная выплата компенсационного характера 15,0 тыс. руб., 20,0 тыс. руб., 25,0 тыс. руб. производится по истечении соответственно одного, двух и трех лет с момента возникновения у работника права на получение выплат, предусмотренных данной Программой, и соблюдения условий для осуществления выплат, предусмотренных данным разделом, в течение одного, двух, трех лет соответственно;
- ~ ежемесячные и единовременные выплаты компенсационного характера осуществляются учреждением без предъявления работником документов, подтверждающих его расходы на оплату жилого помещения и коммунальных услуг, а также расходы на повышение квалификации.

3.4.4. Данные выплаты прекращаются при окончании действия программы.

4. Заключительные положения

4.1. Выплаты компенсационного характера производятся как по основному месту работы, так и при совмещении.

4.2. Настоящее Положение вступает в силу с момента подписания Коллективного договора ____ года и действует до окончания срока его действия.

4.3. Изменения и дополнения к Положению принимаются по согласованию с Управляющим советом и Общим собранием работников Учреждения МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 164».

4.4. Все изменения и дополнения проходят регистрацию в Комитете Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции.

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ «Детский сад
общеразвивающего вида № 164»

СОГЛАСОВАНО:

Председатель Общего собрания работников
МБДОУ «Детский сад
общеразвивающего вида № 164»

Суконкина О.А. Суконкина

Протокол № 1 от «17» 01 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий

МБДОУ «Детский сад
общеразвивающего вида № 164»

Орехова А.Е. Орехова

Приказ № 23 от «17» 01 2025 г.

М.П.



ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке и условиях установления
выплат стимулирующего характера работникам
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 164»

Иваново, 2024 г.

Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- постановлением Администрации города Иванова от 14.11.2011 № 2547 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования Администрации города Иванова» с учетом дополнений и изменений;

- Положением об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида №164» (Далее – образовательная организация (учреждение) и определяет перечень стимулирующих выплат и устанавливает порядок их оплаты в образовательной организации (учреждении).

1.2. Настоящее Положение разработано в целях повышения качества оказания образовательных услуг в ДОУ, обеспечение зависимости оплаты труда от конечных результатов работы, мотивация работников и достижениям в профессиональной деятельности.

1.3. Фонд стимулирующих выплат (стимулирующая часть фонда оплаты труда) формируется из субсидий на финансовое обеспечение муниципального задания по оказанию услуг «Дошкольное образование детей», экономии фонда оплаты труда.

1.4. Определение размеров выплат стимулирующего характера работникам по результатам труда осуществляется соответствующей комиссией. Состав комиссии утверждается руководителем образовательной организации (учреждения) по согласованию с Общим собранием работников Учреждения (при наличии), порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляются положением о комиссии, утверждаемом руководителем образовательной организации (учреждения).

1.5. Комиссия формируется на учебный год на паритетной основе. Количественный состав комиссии – 4 человека.

1.6. В состав комиссии входят представители администрации и члены Управляющего совета (представители педагогических и других работников, родители), председатель Общего собрания работников Учреждения. Состав Комиссии утверждается приказом руководителя МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 164».

1.7. Председатель Комиссии избирается из числа педагогических работников.

1.8. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах фонда оплаты труда. Размер стимулирующих выплат (в том числе премии) устанавливается в абсолютном значении.

1.9. В МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 164» устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;
- выплаты за государственные и ведомственные награды и ученые степени;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты.

1.10. Решение о введении каждой конкретной стимулирующей выплаты принимает руководитель учреждения в соответствии с настоящим Положением, с учётом мнения Управляющего совета МБДОУ №164 и Общего собрания работников Учреждения.

1.11. Стимулирующие выплаты могут уменьшаться или не выплачиваться при наличии:

- грубых нарушений трудовой, финансовой и исполнительской дисциплины;
- обоснованных жалоб со стороны родителей воспитанников.

2. Выплаты стимулирующего характера работникам МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 164»

2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются в зависимости от интенсивности, напряженности, трудоемкости работы и работы в условиях ненормированного рабочего дня.

2.2. В целях повышения стимулирования работников образовательных организаций (учреждений) производится выплата в размере:

- 1520 (одна тысяча пятьсот двадцать) рублей — заведующему;
- 1575 (одна тысяча пятьсот семьдесят пять) рублей – заместителю заведующего по АХР;

Выплата производится ежемесячно пропорционально занимаемой ставке по основной

должности за фактически отработанное время, сумма которой на одного работника не может превышать размера доплаты, установленного по соответствующей должности (профессии).

Денежная выплата не носит характера возмещения затрат, связанных с исполнением трудовых обязанностей, то есть не является компенсаций.

2.3. Выплаты государственные и ведомственные награды и ученые степени

Выплаты

- за государственную награду почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и другие почетные звания по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 20%;

- за ведомственную награду почетное звание "Почетный работник общего образования Российской Федерации" и другие почетные звания по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 10%;

- за ученую степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин):

- кандидат наук - 25%;

- доктор наук - 45%.

Выплаты производятся:

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения (приказа) о выдаче диплома;

- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения (приказа) о выдаче диплома;

2.4. В целях закрепления рабочих кадров и обеспечения качественного сбалансированного горячего питания воспитанников муниципальных дошкольных образовательных учреждений устанавливается дополнительная выплата поварам, шеф-поварам в размере 2500 рублей.

Дополнительная выплата поварам, шеф-поварам производится ежемесячно пропорционально занимаемой ставке по основной должности за фактически отработанное время, сумма которой на одного работника не может превышать установленного размера выплаты.

В случае если размер месячной заработной платы повара, шеф-повара по основной должности без учета дополнительной выплаты поварам, шеф-поварам не превышает минимального размера оплаты труда, дополнительная выплата поварам, шеф-поварам выплачивается сверх минимального размера оплаты труда.

2.5. Работникам муниципальных учреждений могут быть установлены выплаты за выслугу лет или стаж непрерывной работы в учреждениях.

2.6. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются с учетом оценки критериев качества оказанных услуг и выполненной работы, разработанных и утвержденных Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

2.7. Порядок установления стимулирующих выплат за качество работ

2.7.1. Для обеспечения государственно-общественного характера мониторинга и оценки профессиональной деятельности педагогических работников учреждения создается Комиссия по распределению стимулирующих выплат (далее - Комиссия).

Комиссия формируется на учебный год на паритетной основе. Количественный состав комиссии – 4 человека.

2.7.2. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам по результатам труда распределяются Комиссией по распределению стимулирующих выплат по представлению руководителя образовательного учреждения

2.7.3. В состав комиссии входят представители педагогических работников, председатель Общего собрания работников Учреждения. Состав комиссии утверждается приказом руководителя по учреждению.

2.7.4. Председателем Комиссии избирается педагогический работник.

2.7.5. Вопросы распределения стимулирующих выплат рассматриваются Комиссией по итогам работы за полугодие на заседаниях.

2.7.6. Стимулирующие выплаты работникам учреждения осуществляются ежемесячно.

2.7.7. Размеры выплат устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности педагогических работников учреждения, проводимых на основании оценки результативности и качества профессиональной деятельности каждого педагогического работника, согласно утвержденных критериев и показателей.

2.7.8. Критериальный лист оценки показателей эффективности деятельности педагогических работников разрабатывается по каждой должности, согласно штатному расписанию с учетом мнения Общего собрания работников Учреждения и утверждается на заседании Педагогического совета.

2.7.9. При осуществлении мониторинга оценки показателей эффективности деятельности педагогических работников на основании утвержденных критериев и показателей по каждому показателю устанавливается оценка в баллах.

2.7.10. Педагогические работники представляют старшему воспитателю результаты самооценки с приложением подтверждающих документов 1 раз в полугодие.

2.7.11. Все решения Комиссии принимаются открытым голосованием, простым большинством голосов. При возникновении спорных вопросов и равенстве голосов «за» и «против» председатель имеет право на дополнительный голос.

2.7.12. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов только в части соблюдения установленных настоящим Положением критериев, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности. Представленные результаты могут быть возвращены субъекту, представившему результаты для исправления и доработки.

2.7.13. Комиссия на основании проведенного мониторинга оценки показателей эффективности деятельности педагогических работников производит подсчет баллов за соответствующий период по всем показателям. После подсчета баллов для оценки результативности работы составляется итоговый оценочный лист, отражающий количество баллов, набранных каждым работником. Все баллы работников суммируются для определения денежного веса одного балла. Фонд стимулирования делится на сумму баллов по учреждению, что дает стоимость одного балла. Денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника ДОУ и получается размер поощрительных надбавок по результатам труда каждого работника.

2.7.14. Комиссия на основании всех материалов мониторинга составляет итоговый оценочный лист всех работников в баллах оценки и утверждает его на своем заседании.

2.7.15. С момента составления оценочного листа в течение 3-х дней педагогические работники вправе подать, а Комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленных Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников процедур мониторинга в рамках внутреннего контроля, в системе органов педагогического, родительского самоуправления, процедур государственно-общественной оценки на основании материалов мониторинга, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям Комиссией ДОУ не принимается и не рассматривается.

2.7.16. Комиссия обязана в течение 3-х дней осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур мониторинга, или оценивания, или факта допущения технических ошибок, повлекших ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, Комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

2.7.17. По истечении 5 дней решение Комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

2.7.18. Решение Комиссии оформляется протоколом. На основании протокола руководитель готовит проект приказа о размерах стимулирующих выплат на текущее полугодие и направляет его в Общее собрание работников Учреждения.

2.7.19. При наличии взыскания стимулирующие выплаты на новый период могут не назначаться.

2.7.20. Вновь принятому работнику на период до следующего распределения стимулирующих выплат, стимулирующие выплаты устанавливаются в фиксированном размере – двенадцать тысяч рублей.

3. Премии

3.1. Премияльные выплаты работникам также, как и стимулирующие выплаты распределяются Комиссией.

3.2. Комиссия рассматривает спорные вопросы по премиальным выплатам и отражает все решения в протоколе заседания Комиссии.

- 3.3. В учреждении устанавливаются следующие виды премирования:
- ~ по итогам работы за учебный, календарный год, 9 месяцев, полугодие, квартал, месяц;
 - ~ за результативное участие в профессиональных конкурсах различных уровней;
 - ~ к праздничным датам;
 - ~ за интенсивность труда;
 - ~ за выполнение срочных и важных работ;
 - ~ за получение государственной, ведомственной и общественной награды;
 - ~ к юбилейным датам работы в системе образования;
 - ~ премия за увеличенный объем работ;
 - ~ иные.

3.4. Основанием для премирования является:

- ☐ успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- ☐ качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- ☐ выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- ☐ участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.;
- ☐ качественная подготовка и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- ☐ инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- ☐ особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно- эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения, обеспечение платных образовательных услуг и иной внебюджетной деятельностью;
- ☐ увеличенный объем работ (дополнительно выполненная работа);
- ☐ активная общественная работа;
- ☐ стаж непрерывной работы в системе образования (25,30 и т.д. лет)

3.5. Премияльные выплаты работникам по итогам работы за учебный, календарный год, 9 месяцев, полугодие, квартал, месяц также, как и ежемесячные стимулирующие выплаты педагогическим работникам, распределяются Комиссией образовательной организации (учреждения). Протокол заседания Комиссии является основанием для издания приказа руководителем.

3.6. Премии за выполнение срочных и важных работ устанавливаются руководителем образовательной организации (учреждения).

3.7. Премии в связи с юбилеями:

- дошкольной образовательной организации (учреждения);
- работника (юбилейными датами работника определены даты: 50, 55 и т.д.).

Премии к юбилейным датам дошкольной образовательной организации выплачиваются в сумме до 2000 рублей.

Премии работникам к юбилейным датам выплачиваются в размере до 5000 рублей.

3.8. Премирование к праздникам

В образовательной организации (учреждении) устанавливается премирование к праздничным датам 23 февраля, 8 марта, Дню дошкольного работника.

Премияльные выплаты работникам распределяются Комиссией образовательной организации (учреждения). Протокол заседания Комиссии является основанием для издания приказа.

3.9. Премирование в связи с получением Почетных грамот:

- Почетная грамота учреждения - 500 руб.
- Почетная грамота управления образования – 1500 руб.
- Благодарность Департамента образования – 1500 руб.
- Благодарность и Почетная грамота Главы города Иванова - 2000 руб.
- Благодарность и Почетная грамота Губернатора – 3000 руб.

3.10. Вышеперечисленные премии выплачиваются из средств экономии фонда оплаты труда и средств, полученных от предоставления образовательной организацией платных образовательных услуг (при их наличии).

3.11. Работникам, осуществляющим дополнительные платные образовательные услуги, премии могут выплачиваться из внебюджетных средств от доходов за предоставление дополнительных платных образовательных услуг по итогам работы за календарный и учебный год.

3.12. Условия премирования:

- ~ отсутствие дисциплинарных взысканий;
- ~ наличие средств экономии базовой части ФОТ.

3.13. Премияльные выплаты по итогам работы не начисляются работникам, получившим дисциплинарное взыскание в случае нарушения трудовой дисциплины, невыполнения Устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка и других правовых актов.

3.14. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

4. Заключительные положения

4.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента подписания Коллективного договора года и действует до окончания срока его действия.

4.2. Изменения и дополнения к Положению принимаются по согласованию с Управляющим советом и Общим собранием работников Учреждения МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 164».

4.3. Все изменения и дополнения проходят регистрацию в Комитете Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель Общего собрания работников
МБДОУ «Детский сад
общеразвивающего вида № 164»

Суконкина О.А. Суконкина

Протокол № 1 от «17» 01 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий

МБДОУ «Детский сад
общеразвивающего вида № 164»

А.Е. Орехова А.Е. Орехова

Приказ № 11 от «17» 01 2025 г.

М.П.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке предоставления материальной помощи работникам муниципального
бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад общеразвивающего вида № 164»

1. Общие положения.

1.1. Положение об оказании материальной помощи работникам МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 164» (далее - Положение), основывается на нормах, содержащихся в Трудовом кодексе РФ, Законе РФ «Об образовании в РФ», Уставе образовательного учреждения и Коллективном договоре.

1.2. Материальная помощь является дополнительным источником социальной поддержки работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 164» (далее - образовательного учреждения).

1.3. Источниками материальной помощи являются:

- экономия фонда оплаты труда (далее - ФОТ) образовательного учреждения;
- доходы от иной, приносящей доход деятельности.

1.4. Настоящее Положение распространяется на работников образовательного учреждения, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих по основному месту работы.

1.5. Материальная помощь оказывается один раз в календарный год и не чаще одного раза в 2 года.

1.6. Настоящее Положение принимается решением Общего собрания работников Учреждения и утверждается руководителем.

1.7. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регламентирующим деятельность образовательного учреждения.

1.8. Изменения и дополнения к Положению принимаются в составе новой редакции Положения решением общего собрания работников образовательного учреждения, и утверждается руководителем с учетом мнения Управляющего Совета.

1.9. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.

1.10. В настоящем Положении под материальной помощью следует понимать единовременную выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы.

1.11. Материальная помощь оказывается при наличии экономии средств ФОТ.

2. Основания для выплаты и размеры материальной помощи.

2.1 Настоящим Положением предусматривается оказание материальной помощи по следующим основаниям:

- смерть близких родственников (супруги, дети, родители, родные братья и сестры)
- свадьба (заключение официального брака)
- беременность работника или рождение ребенка
- заболевание сотрудника
- стихийные бедствия
- иные трудные жизненные ситуации.

2.2. Размер, оказываемой материальной помощи, определяется руководителем образовательного учреждения с учетом мнения Управляющего Совета, Общего собрания работников Учреждения, исходя из реальных возможностей и причин нуждаемости в помощи, и может достигать до 5 000 рублей.

- Материальная помощь выделяется по состоянию здоровья работника образовательного учреждения (на лечение, операцию, покупку лекарств и т.д.) в размере до 5 000 рублей.
- Материальная помощь выделяется на ритуальные услуги по случаю смерти близких родственников работника (супруги, дети, родители, родные братья и сестры) образовательного учреждения в размере до 6 000 рублей.
- Материальная помощь выделяется работнику образовательного учреждения по случаю стихийного бедствия (пожар, кража, несчастный случай в быту и т.д.) в размере до 10 000.
- Материальная помощь выделяется работнику образовательного учреждения в связи с травмой или несчастным случаем на производстве в размере до 30% оклада.
- Материальная помощь выделяется работнику образовательного учреждения, чья семья оказалась в трудной жизненной ситуации в размере до 30% оклада.

3. Порядок выплаты материальной помощи

3.1. Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления сотрудника. В

зависимости от обстоятельств к заявлению должны быть приложены: копия свидетельства о смерти, копия свидетельства о браке, копия свидетельства о рождении и т.д.

3.2. Заявление пишется на имя руководителя образовательного учреждения с точным указанием причин для выдачи.

4. Заключительные Положения

4.1. Материальная помощь, предусмотренная настоящим Положением, учитывается в составе средней заработной платы.

4.2. Материальная помощь выплачивается работнику в течение месяца, следующего за отчетным периодом.

4.3. Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения работников образовательного учреждения.

Приложение № 3
к Коллективному договору
МБДОУ «Детский сад
общеразвивающего вида № 164»

СОГЛАСОВАНО:

Председатель Общего собрания работников
МБДОУ «Детский сад
общеразвивающего вида № 164»

Суконкина О.А.Суконкина

Протокол № 1 от «17» 01 2025г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий

МБДОУ «Детский сад

общеразвивающего вида № 164»

А.Е.Орехова

Приказ № 23 от «17» 01 2025г.



ПОЛОЖЕНИЕ
о комиссии по регулированию
социально-трудовых отношений в
муниципальном бюджетном дошкольном образовательном
учреждении «Детский сад общеразвивающего вида № 164»

Иваново, 2024 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение устанавливает порядок создания, организации работы, принятия и исполнения решений Комиссией по урегулированию социально-экономических отношений и трудовых споров (далее по тексту - Комиссия) муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 164» (далее – МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 164»).

1.2. Состав Комиссии по регулированию социально-экономических отношений и трудовых споров избирается на Общем собрании работников МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида №164» и утверждается приказом руководителя.

1.3. Комиссия в своей деятельности руководствуется Конституцией РФ, статьей 35 главы 5 части 2 Трудового кодекса РФ, Федеральным законом № 273 от 29.12.2013 г. «Об образовании в РФ», иными федеральными законами, указами Президента РФ, постановлениями Правительства РФ и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, законами и иными нормативными правовыми актами, Уставом и локальными актами МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 164», настоящим Положением и заключенным коллективным договором.

1.4. Комиссия созывается по мере необходимости и действует только для разрешения конкретного спора между работниками коллектива МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида №164 ».

1.5. Изменения и дополнения в настоящее положение вносятся и принимаются на заседании Общего собрания работников МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 164».

1.6. Срок данного положения не ограничен. Положение действует до принятия нового, после чего старое автоматически теряет силу и хранению не подлежит.

2. Основные цели и задачи

2.1. Главной целью деятельности Комиссии является обеспечение регулирования социально-трудовых отношений и разрешение трудовых споров в МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 164».

2.2. Основные задачи:

- регулирование социально-трудовых отношений и согласование социально-экономических интересов сторон;
- ведение коллективных переговоров и подготовка проекта коллективного договора, его заключение и изменение, организация контроля за выполнением коллективного договора.
- урегулирование разногласий между участниками трудовых отношений по вопросам реализации права на труд, в том числе в случаях:
 - возникновения конфликта интересов работников МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 164»;
 - применения локальных нормативных актов МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 164»;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, возникающих между работником и администрацией МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 164» по вопросам применения законодательных и иных нормативных актов о труде;
- согласование интересов сторон по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- разработка программы совместных действий по улучшению условий охраны

труда.

- содействие договорному регулированию социально-трудовых отношений на соответствующем уровне (территориальном, МБДОУ);
- проведение консультаций по вопросам, связанным с разработкой проектов законов, нормативных актов, касающихся социально-трудовых отношений работников отрасли;
- осуществление контроля за выполнением отраслевого территориального соглашения, коллективных договоров на соответствующем уровне, рассмотрение по инициативе сторон вопросов, возникших в ходе их выполнения.

3. Принципы деятельности, функции и состав Комиссии

3.1. При формировании и осуществлении деятельности Комиссии стороны руководствуются следующими основными принципами:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдение сторонами и их представителями законов, иных нормативных правовых актов;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;
- контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

3.2. Функции:

3.2.1. Комиссия разрешает конфликтные ситуации, связанные с производственными отношениями.

3.2.2. Дает объективную оценку конфликтной ситуации.

3.2.3. Способствует достижению согласования интересов сторон трудовых отношений.

3.3. В состав комиссии входят представители: работодателя, трудового коллектива, профсоюзного комитета (при наличии).

3.4. Комиссии являются постоянно действующим органом и формируются на основе добровольности участия сторон, самостоятельности и независимости при определении персонального состава своих представителей, в том числе и в случае их замены, в соответствии с нормативными правовыми документами, регулирующими деятельность сторон.

3.5. Каждая сторона представляет равное количество представителей; легитимность представительства подтверждается соответствующим приказом, от профсоюзного органа (при наличии) – его решением. Стороны имеют право заявить свое несогласие (в письменной форме) с персональным составом Комиссии.

3.6. Все члены Комиссии работают на общественных началах.

3.7. Деятельность представителей комиссии подотчётна Общему собранию работников МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 164».

4. Права

4.1. Комиссия имеет право:

- разрабатывать и вносить предложения о принятии и внесении изменений в нормативно-правовые акты в сфере социально-трудовых отношений в МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 164»;
- определять порядок подготовки проектов и заключения соглашений, коллективных договоров;
- согласовывать интересы сторон при разработке проектов соглашений, коллективных договоров, их реализации и выполнении решений комиссий;
- на соответствующем уровне запрашивать у органов управления образованием информацию о развитии коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений общеобразовательных организаций;
- вносить предложения в органы государственного надзора и контроля о привлечении к ответственности лиц, уклоняющихся от переговоров, не выполняющих обязательств соглашений и коллективных договоров;
- разрешать разногласия и спорные вопросы по толкованию и выполнению положений соглашения, коллективного договора.

4.2. Комиссия имеет право, приняв к рассмотрению заявление члена коллектива, запрашивать дополнительную документацию, материалы для проведения самостоятельного изучения вопроса.

4.3. Комиссия может рекомендовать, приостанавливать или отменять ранее принятое решение на основании проведенного изучения при согласии конфликтующих сторон.

4.4. Комиссия имеет право приглашать на заседания Комиссии конфликтующие стороны, других заинтересованных лиц.

4.5. Комиссия может рекомендовать вносить изменения в локальные акты МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 164», планы, программы и т.д. с целью демократизации основ управления или расширения прав персонала.

4.6. Комиссия принимает решения по каждому спорному вопросу, относящемуся к ее компетенции и доводит его до конфликтующих сторон и администрации МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 164».

5. Организация деятельности

5.1. Заседания Комиссии проводятся только при наличии всех членов Комиссии.

5.2. Заседание Комиссии проводится не позже истечения семи календарных дней с момента получения представителями одной из сторон социального партнерства уведомления от другой стороны в письменной форме с предложением начать коллективные переговоры или в иной срок, предложенный в уведомлении представителями стороны, инициирующей переговоры.

5.3. На первом заседании Комиссии председательствует представитель стороны, инициировавшей переговоры.

5.4. Заседания Комиссии оформляются протоколом, который ведет один из членов Комиссии по поручению председателя. Протокол не позже начала следующего заседания Комиссии подписывается сторонами, размножается в двух экземплярах и передается сторонам.

5.5. Решение Комиссии считается принятым, если за его принятие высказались обе стороны, образовавшие Комиссию.

5.6. Решение о назначении председательствующего на следующее заседание Комиссией принимается Комиссией каждый раз перед окончанием очередного заседания.

5.7. Представитель стороны, назначенный председательствующим на следующее заседание Комиссии:

5.7.1. обеспечивает взаимодействие сторон с целью достижения согласия между ними при выработке проектов решений Комиссии, выносимых на рассмотрение

следующего заседания Комиссии;

5.7.2. утверждает по предложениям сторон перечень и состав рабочих групп (и их руководителей), создаваемых для подготовки мероприятий и проектов решений Комиссии;

5.7.3. председательствует на заседании Комиссии и организует ее работу;

5.7.4. проводит в период между заседаниями Комиссии консультации по вопросам, требующим принятия оперативного решения.

5.8. Представители сторон, подписавших коллективный договор, в период его действия имеют право проявить инициативу по проведению переговоров по его изменению и дополнению к нему или заключению нового коллективного договора. Изменения и дополнения в коллективный договор могут быть внесены в порядке, предусмотренном сторонами для его заключения.

5.9. Заявления по конфликтным ситуациям в пределах компетенции Комиссии подаются в письменной форме руководителю МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 164».

5.10. Заседания Комиссии проводятся с обязательным приглашением конфликтных сторон.

5.11. Комиссия проводит свое первое заседание не позднее 3 дней с момента подачи заявления. На первом заседании Комиссии изучаются материалы заявления.

5.12. Срок работы Комиссии не может превышать 5 дней с первого её заседания. В исключительных случаях (приглашение экспертов, болезнь одной из сторон конфликта или одного из членов Комиссии, проведение дополнительных исследований и др.) срок может быть продлен, но не более чем на 10 дней.

5.13. Все споры между членами коллектива МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида №164» рассматриваются только в текущем году и не подлежат рассмотрению по его завершении.

5.14. Решение Комиссии доводится письменно до администрации МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 164» для принятия соответствующего решения и письменно или устно (по желанию сторон) до конфликтующих сторон в течение 2 дней с момента его принятия.

5.15. В случае несогласия с принятым решением стороны имеют право его обжаловать в установленном порядке. Администрация МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 164» исполняет решение Комиссии в обязательном порядке.

5.16. Администрация МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 164» создает условия для работы Комиссии, предоставляет кабинет, необходимые материалы, средства связи и др.

6. Взаимосвязь с другими органами

6.1. Комиссия при необходимости может приглашать независимых экспертов, либо представителей управления образования Администрации города Иванова.

6.2. Взаимодействует с Управляющим Советом, Общим собранием работников Учреждения.

7. Ответственность

7.1. Комиссия руководствуется только нормативными правовыми актами.

7.2. Комиссия рассматривает конфликтную ситуацию строго в установленные сроки, если не оговорены дополнительные сроки рассмотрения заявления.

7.3. Принимает решения по всем спорным вопросам и доводит его в устной или письменной форме (по желанию сторон) до конфликтующих сторон и администрации МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 164».

7.4. Комиссия осуществляет контроль за исполнением принятого решения.

7.5. Разглашение материалов деятельности Комиссии как её членами, так и

конфликтующими сторонами не допускается. До сведения общественности в случае необходимости доводится только приказ директора по итогам работы Комиссии.

7.6. Комиссия несёт ответственность за соответствие принимаемых решений законодательству РФ, нормативно - правовым актам.

8. Делопроизводство

8.1. Заседания Комиссии оформляются протоколом.

8.2. В протоколах фиксируется:

- ~ дата проведения заседания;
- ~ количественное присутствие (отсутствие) членов Комиссии;
- ~ приглашенные (ФИО, должность);
- ~ повестка дня;
- ~ ход обсуждения вопросов;
- ~ предложения, рекомендации и замечания членов Комиссии и приглашенных лиц;
- ~ решение.

8.3. Протоколы подписываются председателем и секретарем Комиссии.

8.4. Нумерация протоколов Комиссии ведётся от начала учебного года.

8.5. Протоколы Комиссии хранятся в делах МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 164» 1 год.

Приложение № 4
к Коллективному договору
МБДОУ «Детский сад
общеразвивающего вида № 164»

СОГЛАСОВАНО:

Председатель Общего собрания
работников МБДОУ «Детский сад
общеразвивающего вида № 164»

Суконкина О.А.Суконкина

Протокол № 1 от «17» сд 2025г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий

МБДОУ «Детский сад
общеразвивающего вида № 164»

А.Е. Орехова

Приказ № 1 от «17» сд 2025г.

М.П.



ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке предоставления педагогическим работникам
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 164»
длительного отпуска сроком до одного года**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам в соответствии с п. 5 ст. 55, п. 5 ст. 47 ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ. 1.2. Действие данного Положения распространяется на работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 164» (далее МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 164»)

1.3. Педагогические работники далее МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 164» имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск) не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы.

2. Стаж, дающий право на длительный отпуск

2.1. В стаж непрерывной педагогической работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается время работы в государственных, муниципальных образовательных учреждениях и негосударственных образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, в должностях и на условиях, предусмотренных в «Порядке предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года», утв. приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 N 644.

2.2. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

2.3. В стаж непрерывной педагогической работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается:

- фактически проработанное время;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);
- время, когда педагогический работник проходил производственную практику на оплачиваемых педагогических должностях в период обучения в образовательных организациях среднего и высшего профессионального образования, аспирантуре и докторантуре;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), и он получал пособие по государственному социальному страхованию, за исключением времени, когда педагогический работник находился в частично оплачиваемом отпуске и получал пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет.

2.4. Стаж непрерывной педагогической работы не прерывается в следующих случаях:

- при переходе работника в установленном порядке из одной образовательной организации в другую, если перерыв в работе не превысил одного месяца;
- при поступлении на педагогическую работу после увольнения с педагогической работы по истечении срока трудового договора (контракта) лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;
- при поступлении на педагогическую работу после увольнения из государственных или муниципальных органов управления образованием, если перерыв в работе не превысил одного месяца, при условии, что работе в органах управления образованием предшествовала педагогическая работа;

- при поступлении на педагогическую работу после увольнения с военной службы или приравненной к ней службе, если службе непосредственно предшествовала педагогическая работа, а перерыв между днём увольнения с военной службы или приравненной к ней службе и поступлением на работу не превысил трёх месяцев;
- при поступлении на педагогическую работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательной организации, сокращением штата педагогических работников или его численности, если перерыв в работе не превысил трёх месяцев;
- при поступлении на педагогическую работу после увольнения с педагогической работы по собственному желанию в связи с переводом мужа (жены) на работу в другую местность независимо от перерыва в работе;
- при поступлении на педагогическую работу по окончании высшего или среднего педагогического учебного заведения, если учёбе в учебном заведении непосредственно предшествовала педагогическая работа, а перерыв между днём окончания учебного заведения и днем поступления на работу не превысил трёх месяцев;
- при поступлении на педагогическую работу после увольнения с педагогической работы вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья (согласно медицинскому заключению), препятствующему продолжению данной работы, если перерыв в работе не превысил трёх месяцев;
- при поступлении на педагогическую работу после увольнения с педагогической работы по собственному желанию, в связи с уходом на пенсию.

3. Порядок и условия предоставления длительных отпусков

3.1. Основанием для предоставления длительного отпуска является письменное заявление работника, которое он подает администрации образовательной организации не менее чем за один месяц до начала отпуска. В заявлении работник указывает продолжительность, дату начала и дату окончания требуемого отпуска.

По соглашению сторон время выхода в отпуск может быть изменено.

3.2. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательной организации. Решение о предоставлении (об отказе предоставления) педагогическому работнику длительного отпуска принимает руководитель МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 164» не позднее 14 календарных дней с момента подачи соответствующего заявления и оформляется приказом.

Решение руководителя МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 164» об отказе предоставления педагогическому работнику длительного отпуска должно быть оформлено в письменном виде с обоснованием причин отказа, а также должно содержать информацию о возможных сроках его предоставления.

Решение о предоставлении длительного педагогического отпуска руководителю МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 164» принимается учредителем и оформляется соответствующим распоряжением.

3.3. При предоставлении длительного отпуска учитываются следующие обстоятельства:

- состояние здоровья работника;
- личные и семейные обстоятельства работника;
- возможности образовательной организации;
- необходимость осуществления образовательного процесса.

3.4. В случае поступления нескольких заявлений о предоставлении длительного отпуска в образовательной организации составляется график предоставления длительных отпусков. Одновременно в длительном отпуске может находиться не более двух педагогических работников образовательной организации.

3.5. График длительных отпусков согласуется с учредителем образовательной

организации не позднее, чем за две недели до его начала.

На время нахождения педагогического работника в длительном отпуске руководитель МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 164» вправе принять на его место другого специалиста, заключив с ним срочный трудовой договор.

3.7. Продолжительность отпуска, порядок отзыва из отпуска и прекращения отпуска по собственному желанию в каждом конкретном случае определяется соглашением работника с администрацией образовательной организации.

При желании прервать длительный отпуск работник заявлением предупреждает администрацию образовательной организации не менее чем за две недели.

В случае замещения его должности другим работником, нанятым по срочному трудовому договору, вопрос о прекращении длительного отпуска работника решается при согласии временного работника на досрочное расторжение срочного трудового договора.

3.8. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком, или по согласованию с администрацией образовательной организации переносится на другой срок.

3.9. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

3.10. Время длительного отпуска не засчитывается в стаж работы, дающий право на очередной ежегодный оплачиваемый отпуск, а также право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости.

4. Оплата длительного отпуска

4.1. Длительные отпуска предоставляются без сохранения заработной платы из бюджетного фонда оплаты труда образовательной организации.

4.2. Возможность оплаты длительного отпуска за счёт внебюджетных средств образовательной организации (при их наличии) и другие вопросы, не предусмотренные настоящим Положением, определяются Уставом МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 164».

5. Гарантии педагогическому работнику при нахождении в длительном отпуске

5.1. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

5.2. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе администрации, за исключением полной ликвидации образовательной организации.

6. Заключительные положения

6.1. Настоящее Положение является неотъемлемым приложением к Коллективному договору МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 164».

6.2. Все споры, связанные с порядком и условиями предоставления длительного отпуска педагогическим работникам, рассматриваются в соответствии с настоящим Положением в комиссии по трудовым спорам образовательной организации, а также в судебном порядке.

Приложение № 5
к Коллективному договору
МБДОУ «Детский сад
общеразвивающего вида № 164»

СОГЛАСОВАНО:

Председатель Общего собрания
работников МБДОУ «Детский сад
общеразвивающего вида № 164»

Суконкина О.А.Суконкина

Протокол № 1 от «17» 02 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий

МБДОУ «Детский сад
общеразвивающего вида № 164»

А.Е.Орехова

Приказ № 13 от «17» 02 2025 г.



ТАБЛИЦА СООТВЕТСТВИЯ ДОЛЖНОСТЕЙ

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятий по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший преподаватель	Воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Руководитель физвоспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Учитель-дефектолог; учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с отклонениями в развитии, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре

Приложение № 6
к Коллективному договору
МБДОУ «Детский сад
общеразвивающего вида № 164»

СОГЛАСОВАНО:

Председатель Общего собрания
работников МБДОУ «Детский сад
общеразвивающего вида № 164»

Суконкина О.А. Суконкина

Протокол № 1 от «17» 02 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий
МБДОУ «Детский сад
общеразвивающего вида № 164»

Орехова А.Е. Орехова

Приказ № 23 от «14» 02 2025 г.

М.П.



ПЛАН

**мероприятий по улучшению в МБДОУ «Детский сад
общеразвивающего вида №164» условий охраны труда,
снижению уровней профессиональных рисков на 2025 год**

(В соответствии с Приказом Минтруда России от 29.10.2021 N 771 и "Об утверждении Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней")

№ п/п	Содержание мероприятий	Ед. учета	Кол-во	Стоимость работ в тыс. руб.	Срок выполнения мероприятия	Ответственные за выполнение мероприятий
1	2	3	4	5	6	7
1.	Организация и проведение производственного контроля в порядке, установленном действующим законодательством.	-	по мере необходимости	-	в течение года	Руководитель организации
2.	Приобретение стендов, научно-технической литературы для проведения инструктажей по охране труда, обучения безопасным приемам и методам выполнения работ, проведение выставок по охране труда.	шт.	по мере необходимости	-	в течение года	Руководитель организации, уполномоченный по охране труда
3.	Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствии с действующими нормами.	шт.	по мере необходимости	3 000	в течение года	Руководитель организации, ответственные лица
4.	Своевременное удаление и обезвреживание отходов производства, являющихся источниками опасных и вредных производственных факторов, очистки воздухопроводов и вентиляционных установок, осветительной арматуры, окон, фрамуг, световых фонарей.	объект	по мере необходимости	3 000	в течение года	Руководитель организации, ответственные за объект
5.	Нанесение на производственное оборудование, органы управления и контроля, элементы конструкций, коммуникаций и на другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности.	шт.	по мере необходимости	1000	в течение года	Руководитель организации, ответственные лица
6.	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников в соответствии с приказом Минздрава России от 28.01.2021 № 29 н.	чел.	согласно штатному расписанию	50 000	в течение года	Руководитель организации, уполномоченный по охране труда
7.	Оборудование по установленным нормам помещения для оказания медицинской помощи и создание	шт.	по мере необходимости	3 000	в течение года	Руководитель организации

	санитарных постов с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой помощи в соответствии с приказом Минздрава России от 15.12.2020 г. № 1331 н					
8.	Обеспечение работников, занятых на работах, связанных с загрязнением, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 17.12.10 № 1122н	чел.	Согласно штатному расписанию	3 000	в течение года	Руководитель организации, заместитель заведующего по АХР
9.	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с постановлением Минздравсоцразвития № 766н от 29.10.2021	чел.	Согласно штатному расписанию	3326	в течение года	Руководитель организации, заместитель заведующего по АХР
10.	Обучение по охране труда руководителей, членов комиссий учреждения по проверке знаний требований охраны труда в обучающей организации.	чел.	Заведующий, зам. зав. по АХР, старший воспитатель	10 400	в течение года	Руководитель организации
11.	Организация в установленном порядке обучения, проверки знаний по охране труда работников	чел	Согласно штатному расписанию	-	1 раз в год	Руководитель организации
12.	Проведение инструктажей по охране труда: - вводный инструктаж; - первичный инструктаж на рабочем месте; - повторный инструктаж; - целевой инструктаж;	чел	постоянно	-	постоянно	Заместитель заведующего по АХР

13.	Проведение замеров сопротивления	объект	по мере необходимости	10 000	1 раз в год	Руководитель организации, заместитель заведующего по АХР
14.	Обучение воспитанников основам безопасности жизнедеятельности.	чел	все воспитанники	-	постоянно в течение учебного года	старший воспитатель
15.	Организация систематического контроля за соблюдением норм и правил ОТ при проведении с воспитанниками различных видов занятий и работ. проведении экскурсий и соревнований.	чел	все педагоги	-	постоянно в течение учебного года	Руководитель организации, старший воспитатель
16.	Обновление на сайте учреждения информации по охране труда.	чел	по мере необходимости	-	постоянно в течение учебного года	старший воспитатель
17.	Гигиеническое обучение сотрудников	чел	по мере необходимости	10 400	в течение года	Руководитель организации, заместитель заведующего по АХР
	ИТОГО			99326,00		

Приложение №7
к Коллективному договору
МБДОУ «Детский сад
общеразвивающего вида № 164»

СОГЛАСОВАНО:

Председатель Общего собрания
работников МБДОУ «Детский сад
общеразвивающего вида № 164»

Суконкина О.А. Суконкина

Протокол № 1 от «17» 02 2025г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий

МБДОУ «Детский сад
общеразвивающего вида № 164»

А.Е. Орехова

Приказ № 22 от «17» 02 2025г.



М.П.

**НОРМЫ И ПЕРЕЧЕНЬ ВЫДАЧИ СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ ПО
ПРОФЕССИЯМ (ДОЛЖНОСТЯМ) РАБОТНИКАМ МБДОУ «ДЕТСКИЙ САД
ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА № 164» С УЧЁТОМ ИДЕНТИФИЦИРОВАННЫХ
ОПАСНОСТЕЙ, РЕЗУЛЬТАТОВ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ ТРУДА, ОЦЕНКЕ
РИСКОВ, САНИТАРНЫХ НОРМ И ПРАВИЛ**

(разработанный на основании Приказа Министерства труда и социальной защиты
Российской Федерации № 776-н от 29.10.2021 г. «Об утверждении Правил обеспечения
работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами»)

№ п/п	Наименование профессии (должности) и/или идентифицированных опасностей	Тип СИЗ	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи на один год	Основание выдачи СИЗ
1	Повар	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (истирания)	2 шт.	Пункт 3593 Единых типовых норм, правил по охране труда, утв. приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 767н
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.	
2	Кухонный рабочий Химические опасности – чистящие и обеззараживающие, дезинфицирующие вещества	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	2 шт.	Пункт 1776 Единых типовых норм, правил по охране труда, утв. приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 767н
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.	
		Одежда специальная для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	Костюм, в том числе отдельными предметами: куртка, брюки, полукombineзон	1 шт.	Пункт 6.8 Единых типовых норм, правил по охране труда, утв. приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, Перечень (реестр) выявленных опасностей МБДОУ №95 от 29.11.2022
		Средства индивидуальной защиты органов рук для защиты от воды и растворов нетоксичных	Перчатки	12 пар	

		веществ			
3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	2 шт.	Пункт 4030 Единых типовых норм, правил по охране труда, утв. приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 767н
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
			Каскетка защитная от механических воздействий	1 шт. на 2 года	
4	Уборщик производственных и служебных помещений Химические опасности – чистящие и обеззараживающие, дезинфицирующие вещества	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	2 шт.	Пункт 4932 Единых типовых норм, правил по охране труда, утв. приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 767н
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.	
		Одежда специальная для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	Костюм, в том числе отдельными предметами: куртка, брюки, полукombineзон	1 шт.	Пункт 6.8 Единых типовых норм, правил по охране труда, утв. приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, Перечень
		Средства индивидуальной защиты органов рук для	Перчатки	12 пар	

		защиты от воды и растворов нетоксичных веществ			(реестр) выявленных опасностей МБДОУ №183 от 29.11.2022
5	Дворник	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.	Пункт 4933Единых типовых норм, правил по охране труда, утв. приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 767н
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	2 шт.	
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар	
			Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.	
6	Сторож	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.	
		Средства защиты ног	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	
			Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. на 2 года	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	12 пар	
				1 шт.	
7	Кладовщик	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	Пункт 1511Единых типовых норм,

		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 шт.	правил по охране труда, утв. приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 767н
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истираний)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
8	Кастелянша	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1шт.	
		Средства защиты ног			
9	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1шт	
		Средства защиты ног			
10	Помощник воспитателя	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	Пункт 3677 Единых типовых норм, правил по охране труда, утв. приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 767н
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт	

Приложение № 8
к Коллективному договору
МБДОУ «Детский сад
общеразвивающего вида № 164»

СОГЛАСОВАНО:

Председатель Общего собрания
работников МБДОУ «Детский сад
общеразвивающего вида № 164»

Суконкина О.А. Суконкина

Протокол № 1 от «17» 02 2015г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий

МБДОУ «Детский сад

общеразвивающего вида № 164»

Орехова А.Е. Орехова

Приказ № 23 от «17» 02 2015г.

М.П.



**НОРМЫ И ПЕРЕЧЕНЬ ВЫДАЧИ ДЕРМАТОЛОГИЧЕСКИХ СРЕДСТВ
ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ И СМЫВАЮЩИХ СРЕДСТВ РАБОТНИКАМ
МБДОУ «ДЕТСКИЙ САД ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА №164»**

(разработанный на основании Приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 766н от 29.10.2021 «Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами»)

Таблица 1. Производственные загрязнители

Производственные загрязнители	Дерматологические СИЗ защитного типа, норма выдачи на 1 месяц, мл		Дерматологические СИЗ очищающего типа, смывающие средства, норма выдачи на 1 месяц, мл		Дерматологические СИЗ регенерирующего (восстанавливающего) типа, норма выдачи на 1 месяц, мл
	средства гидрофобного действия	средства комбинированного (универсального) действия	средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства, мл/г	средства для очищения от особо устойчивых загрязнений	
1	2	3	4	5	6
Технологическая вода	100	При попеременном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ, указанных в таблице, вместо средств гидрофобного действия	250/200	–	100
Краска, эмаль, лак	100		250/200	200	100
Водные растворы дезинфицирующих средств	100		250/200	–	100
Синтетические моющие средства, растворы моющих/чистящих средств	100		250/200	–	100

Таблица 2. Нормы в зависимости от видов работ

работ в средствах защиты ног (закрытая специальная обувь)										
При работах, выполняемых в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки)				150						100
При выполнении работ при воздействии пониженных температур воздуха, ветра					130				250/200	100
При выполнении наружных и иных работ, связанных с воздействием УФ-излучения диапазонов А, В,						100			250/200	100

С, при проведении сварочных работ										
При выполнении работ в районах, где сезонно наблюдается массовый лет кровососущих насекомых							200		250/200	100
При выполнении работ в районах, где наблюдается распространение и активность паукообразных (иксодовые клещи и др.), с учетом сезонной специфики региона								200	250/200	100
В профилактических целях для проведения дезинфекционных мероприятий в период			100						250/200	100

[illegible]

СОГЛАСОВАНО:

Председатель Общего собрания
Работников МБДОУ «Детский сад
общеразвивающего вида № 164»

Сукопкина О.А. Сукопкина

Протокол № 1 от «17» 02 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий
МБДОУ «Детский сад
общеразвивающего вида № 164»

А.Е.Орехова А.Е.Орехова

Приказ № 23 от «17» 02 2025 г.

М.П.

**Перечень гарантий и компенсаций работникам
МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 164»,
занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда
(доплаты за ВУ + отпуска за ВУ)**

№ п/п	Наименование производства, цехов, профессий и должностей	Вид гарантии и компенсаций	Обоснование
1.	Повар	Дополнительный оплачиваемый отпуск - продолжительность 7 календарных дней	Ст.117 ТК РФ, Карта № 9 специальной оценки условий труда от 30.06.2023 г.
2	Повар	Доплата за вредные условия труда - 12% тарифной ставки	Ч. 3 ст. 147 ТК РФ

Приложение № 10
к Коллективному договору
МБДОУ «Детский сад
общеразвивающего вида № 164»

СОГЛАСОВАНО:

Председатель Общего собрания
работников МБДОУ «Детский сад
общеразвивающего вида № 164»
Суконкина О.А. Суконкина

Протокол № 1 от «17» авг 2025г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий
МБДОУ «Детский сад
общеразвивающего вида № 164»
А.Е.Орехова

Приказ № 23 от «17» авг 2025г.

М.П.

ПОЛОЖЕНИЕ
о дистанционной работе
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад общеразвивающего вида № 164»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в целях регулирования и регламентирования трудовых отношений, прав и обязанностей дистанционных работников в муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 164» (далее - МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 164»)

1.2. Положение определяет порядок взаимодействия МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 164» с дистанционными работниками.

1.3. Положение действует в соответствии с Трудовым кодексом РФ, уставом МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 164» и иными нормативно-правовыми актами.

2. Основные понятия

2.1. Дистанционной работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне местонахождения работодателя, вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети Интернет.

2.2. Дистанционными работниками считаются лица, заключившие трудовой договор о дистанционной работе.

2.3. Дистанционными работниками могут являться граждане Российской Федерации, проживающие на территории Российской Федерации.

2.4. Работники МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 164» могут быть приняты или переведены в один из режимов дистанционной работы:

- **постоянная дистанционная работа** - когда сотрудник выполняет свою работу дистанционно в течение всего срока действия трудового договора;
- **временная дистанционная работа** - когда сотрудник временно выполняет свою работу дистанционно. Временную работу можно установить на срок не более шести месяцев. При этом сотрудник непрерывно работает дистанционно, то есть каждый день;
- **периодическая дистанционная работа** - когда сотрудник чередует дистанционную

периодическая дистанционная работа - когда сотрудник чередует дистанционную работу и работу на стационарном рабочем месте.

1.1. В исключительных случаях Работодатель вправе по своей инициативе временно перевести сотрудников на дистанционный режим работы. Такой перевод возможен:

- в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии;
- в любых исключительных случаях, которые ставят под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

1.2. Работодатель вправе перевести Работников на дистанционную работу, если решение о временном переводе принял орган государственной власти или местного самоуправления. В таком случае, Работодатель вправе перевести Работников МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 164» на дистанционный режим работы на период действия ограничения властей или чрезвычайной ситуации.

1.3. Временный перевод Работников МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 164» на дистанционный режим работы оформляется приказом Работодателя, на основе списка работников, которых временно переводят на дистанционную работу. Согласие Работников на временный перевод в таком случае получать не требуется.

1.4. Приказ о временном переводе сотрудников МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 164» на дистанционную работу должен содержать:

- список работников, которых временно переводите на дистанционную работу;
- срок перевода;
- порядок обеспечения работников оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и другими средствами;
- режим рабочего времени;
- порядок и способы взаимодействия сотрудника с работодателем, а также порядок отчетности по работе.

1.5. Работникам МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 164» может быть установлен режим дистанционной работы с условием о чередовании удаленной работы и работы в МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 164». График местонахождения работников составляется на основании приказа заведующего и согласовывается с работниками.

1.6. Условие о чередовании удаленной работы и работы в МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 164» указывают в дополнительном соглашении или трудовом договоре Работника.

2. Взаимодействие с дистанционным работником

2.1. Взаимодействие МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 164» с дистанционным Работником может осуществляться как путем обмена электронными документами, так и иными способами, в том числе с помощью почтовой и курьерской служб. Приоритетным способом обмена документами является обмен документами по электронной почте dou164@ivedu.ru.

2.1.1. Взаимодействие с Работником возможно в том числе по личной электронной почте, личному мобильному и домашнему номерам телефонов, сообщенными Работником добровольно. Контактная информация Работника указывается в дополнительном соглашении к трудовому договору, заключаемому при временном переводе на дистанционную работу. Также Работник предоставляет в отдел кадров согласие на обработку своих персональных данных (при предоставлении новых (ранее не сообщенных) сведений).

2.1.2. При взаимодействии с Работником могут быть использованы различные программы- мессенджеры, программы видеоконференций. Конкретная программа определяется непосредственным руководителем Работника, о чем Работник должен быть своевременно уведомлен непосредственным руководителем по корпоративной электронной почте.

2.1.3. В случае проведения дистанционного совещания посредством конференц-связи Работник должен присутствовать на нем. Информацию о времени и программе

(способе) проведения совещания направляет организатор мероприятия.

2.2. Приступая к ежедневной работе и по ее завершении, Работник направляет непосредственному руководителю сообщение по электронной почте о том, что приступил к работе / окончил работу соответственно.

2.3. Работник выполняет работу дистанционно в соответствии с планом работы, который Работник получает от непосредственного руководителя. О выполнении плана работы Работник ежедневно направляет отчет непосредственному руководителю до окончания рабочего дня.

2.4. Работник, чья трудовая функция связана с выполнением работы преимущественно с использованием сети Интернет, обязан быть на связи и иметь доступ в Интернет в течение своего рабочего времени, в том числе минимум каждый час проверять корпоративную электронную почту.

2.5. Если после перевода на дистанционную работу Работник не выходит на связь, то его непосредственный руководитель должен составить акт о невыходе Работника на связь, который должен быть направлен Работнику вместе с требованием представить письменное объяснение. Обмен документами осуществлять по рабочей электронной почте (при ее отсутствии - личной электронной почте) с дублированием информации с помощью программы-мессенджера.

2.6. Работодатель вправе использовать усиленную квалифицированную электронную подпись, а Работник - аналогичную или усиленную неквалифицированную электронную подпись в случаях, если нужно заключить, изменить или расторгнуть:

- трудовой договор;
- дополнительные соглашения к нему;
- договор о материальной ответственности;
- ученический договор.

В остальных случаях Работодатель и Работник могут обмениваться электронными документами без использования ЭЦП.

3. Обмен кадровыми документами, листками нетрудоспособности

3.1. Работникам рекомендуется по возможности оформлять электронные листки нетрудоспособности.

3.2. Предоставлять бумажные листки нетрудоспособности, заявления об отпусках, другие кадровые документы в период временного перевода на дистанционную работы в виде электронных образов - фото или сканированную копию документа направлять по электронной почте.

3.3. При необходимости ознакомить Работника с документом под подпись (в том числе с локальным нормативным актом) ему направляется данный документ по электронной почте. Работник должен ответным письмом отправить скан расписки в произвольной форме об ознакомлении с данным документом (в расписке обязательно должны быть указаны: Ф.И.О. Работника, название, дата и номер документа, с которым он ознакомился, дата ознакомления и собственноручная подпись Работника).

3.4. Тем работникам, у которых электронной почты нет, пересылать сканы или фотографии документов своему непосредственному руководителю с использованием личной электронной почты или программы-мессенджера.

4. Заключение трудового договора с дистанционным сотрудником

4.1. При приеме на дистанционный режим работы Работник вправе предоставить работодателю документы для трудоустройства в электронном виде по электронной почте. Если Работодатель хочет получить документы на бумаге, он вправе потребовать, чтобы сотрудник предоставил копии документов. Копии документов сотрудник должен заверить у нотариуса и прислать по почте заказным письмом с уведомлением о вручении.

4.2. Если сотрудник не зарегистрирован в системе персонифицированного учета, то он должен сделать это самостоятельно и предоставить работодателю документ, который подтвердит регистрацию, в электронном виде.

5.1. Трудовой договор о дистанционной работе и дополнительные соглашения к нему

могут заключаться путем обмена электронными документами. При этом МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 164» не позднее трех календарных дней со дня заключения данного трудового договора обязано направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленный надлежащим образом экземпляр данного трудового договора на бумажном носителе.

5. Организация работы дистанционного работника

5.1. После подписания трудового договора дистанционный работник приступает к выполнению должностных обязанностей, указанных в трудовом договоре и должностной инструкции сотрудника.

5.2. Режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника определяется в трудовом договоре или дополнительном соглашении с сотрудником.

5.3. Работник обязан быть доступным для работодателя и иметь доступ в интернет в режиме реального времени в течение рабочего времени, режим которого указан в трудовом договоре, в том числе:

- проверять содержимое электронных почт;
- получать и рассматривать поступающие от работодателя электронные документы;
- направлять работодателю электронные ответы, электронные документы;
- осуществлять электронную переписку с работодателем, сотрудниками работодателя;
- выполнять иные разумные и зависящие от работника действия, направленные на соблюдение порядка взаимодействия сторон.

5.4. Оплата труда дистанционного работника осуществляется согласно трудовому договору путем перевода денежных средств на банковский счет дистанционного работника.

6. Порядок посещения МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 164», выезд работника по рабочим вопросам

6.1. Посещение МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 164», выезд работника по рабочим вопросам в период временного перевода на дистанционную работу в связи с плохой эпидемиологической ситуацией из-за распространения корона- вируса COVID-19 возможно в исключительных (экстренных) случаях с учетом ограничений на перемещение, действующих по месту проживания работника и расположения офиса, и только после согласования поездки Работником с непосредственным руководителем.

6.2. Для прохода в МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 164» Работнику должен быть оформлен разовый пропуск, заявку на который должен подать в отдел кадров непосредственный руководитель Работника с указанием причины (цели) посещения МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 164»

7. Прекращение временного перевода на дистанционную работу

7.1. Перевод на дистанционную работу осуществляется на срок, предусмотренный дополнительным соглашением к трудовому договору.

7.2. В дополнительном соглашении к трудовому договору при временном переводе работника на дистанционную работу может быть предусмотрено, что Работодатель при необходимости может инициировать досрочное прекращение такого перевода. В таком случае Работнику будет направлено уведомление. Работник обязан выйти на работу в МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 164» для выполнения трудовых обязанностей в дату, обозначенную в уведомлении. О прекращении дистанционной работы стороны заключают дополнительное соглашение к трудовому договору.

8. Дополнительные основания увольнения

8.1. Работодатель вправе уволить дистанционного Работника, если он без уважительной причины не выходит на связь больше двух рабочих дней подряд.

8.2. Если Работник трудится дистанционно постоянно, то трудовой договор с ним можно расторгнуть, если он переехал в другую местность, из-за чего не может работать на прежних условиях.

8.3. Работодатель не вправе уволить Работников МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 164» по иным основаниям, не предусмотренным Трудовым кодексом

Российской Федерации.

9. Заключительные положения

9.1. Настоящее положение вступает в силу с момента утверждения заведующим МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 164» и действует бессрочно до принятия нового положения.