

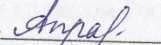
От работодателя:
Заведующий
МКДОУ детский сад
«Радуга»

С.Б. Ветрова 

« 06 » сентября 2021 г.

М.П.

От работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации
МКДОУ детский сад
«Радуга»

А.В. Апраксина 

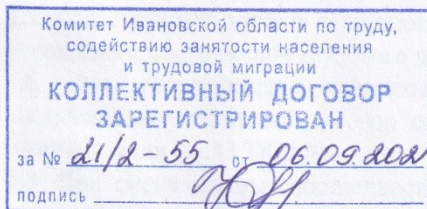
« 06 » сентября 2021 г.

Коллективный договор
по регулированию социально-трудовых отношений
между работниками и работодателем
муниципального казенного дошкольного
образовательного учреждения детский сад «Радуга»
Вичугского района Ивановской области

на 2021 – 2024 годы

Дата вступления в силу:

« 06 » сентября 2021 г.



155315 Ивановская область, Вичугский район, деревня Семигорье, д. 113, тел.: 8 (49354)
95-4-76, e-mail: vr-kamraduga@mail.ru,
сайт: https://portal.iv-edu.ru/dep/mouovichrn/vichugarn_raduga

Данные исполнителя: Апраксина Алина Вячеславовна, председатель первичной профсоюзной организации, 8-920-345-25-12, e-mail: apraksina67@mail.ru

Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном казенном дошкольном образовательном учреждении детский сад «Радуга» (далее – учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации (далее - профком), Апраксиной Алины Вячеславовны.
- работодатель в лице его представителя – заведующего, Ветровой Светланы Борисовны.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, уполномочивают профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией. (ч.2 ст.30, ст.377 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 14 дней со дня его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с работодателем (ст. 43 ТК РФ).

1.8. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст.43 ТК РФ).

1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет (ст. 43 ТК РФ).

1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ (ст.44 ТК РФ).

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

1.15. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его регистрации и действует в течение трех лет.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принятие которых работодатель согласовывает с мнением профкома:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) Положение об оплате труда работников;
- 3) Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам;
- 4) Соглашение по охране труда;
- 5) Перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;
- 6) Перечень тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, на которых оплата труда работникам устанавливается в повышенном размере;
- 7) Перечень профессий и должностей, подлежащих периодическим медицинским осмотрам;
- 8) Перечень профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, при выполнении которых работникам бесплатно выдается специальная одежда, специальная обувь и др. средства индивидуальной защиты;
- 9) Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 10) Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы (ст.53 ТК РФ).

II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

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

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 (ст. 68 ТК РФ). Приложение №2

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в

трехдневный срок со дня фактического начала работы (ст. 68 ТК РФ).

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

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью 1 статьи 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью 2 статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия, и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок (ст.58 ТК РФ).

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации, др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.5. Работа в выходные и нерабочие 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 учреждения.

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, государственного или муниципального имущества;
- 3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также 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.

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

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

2.6. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или иных условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением

изменения трудовой функции работника.

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, если иное не предусмотрено ТК РФ.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части 1 статьи 77 ТК РФ.

Изменения условий трудового договора, вводимые в соответствии со ст. 74 ТК РФ, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями (ст. 74 ТК РФ).

2.7. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.8. Сведения о трудовой деятельности у работодателя предоставляются работнику в порядке, установленном статьями 66.1 и 84.1 Трудового кодекса Российской Федерации. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации. Работнику, подавшему письменное заявление о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, работодатель выдает трудовую книжку на руки и освобождается от ответственности за ее ведение и хранение. При выдаче трудовой книжки в нее вносится запись о подаче работником заявления о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации. Работник, подавший письменное заявление о продолжении ведения работодателем трудовой книжки в соответствии со статьей 66 Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции настоящего Федерального закона), имеет право в последующем подать работодателю письменное заявление о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации. По письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с законодательством трудовая книжка на работника не ведется) в целях его обязательного социального страхования (обеспечения), копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки (за исключением случаев, если в соответствии с законодательством трудовая книжка на работника не ведется); справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно. Работник, которому работодатель выдал трудовую книжку, обязан не позднее трех рабочих дней со дня получения трудовой книжки в органе, осуществляющем обязательное социальное страхование (обеспечение), вернуть ее работодателю.

III. Аттестация, профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению о том, что:

В целях престижа профессии проводить районные профессиональные конкурсы среди руководителей, педагогов и иных педагогических работников, в том числе «Педагог года».

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с планом (в разрезе специальностей), учитывая рекомендации аттестационной комиссии по совершенствованию профессиональной деятельности педагогического работника, о необходимости повышения его квалификации с указанием специализации.

3.3.2. Организовывать повышение квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.3.4. Предоставлять 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 статьями 173—177 ТК РФ.

3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. №276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», а также административным регламентом Департамента предоставления государственной услуги «обеспечение проведения аттестации педагогических работников государственных, муниципальных частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в целях установления квалификационных категорий», утвержденным приказом Департамента образования Ивановской области 28.08.2014г. №1303-0.

По результатам аттестации устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.3.6. Представлять в аттестационную комиссию для проведения аттестации, проводимой один раз в 5 лет, с целью подтверждения соответствия занимаемой должности педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий (первой или высшей), представление на аттестуемых работников. Представление должно содержать мотивированную всестороннюю и объективную оценку профессиональных, деловых качеств педагогического работника, результатов его профессиональной деятельности на основе квалификационной характеристики по занимаемой должности, информацию о прохождении педагогическим работником повышения квалификации, в том числе по направлению работодателя, за период,

предшествующий аттестации, сведения о результатах предыдущих аттестаций.

Работодатель не должен одновременно направлять представления в аттестационную комиссию на всех педагогических работников учреждения, не имеющих квалификационную категорию. График прохождения аттестации на соответствие занимаемой должности утверждается работодателем с учетом мнения профкома.

Необходимость и сроки представления работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности должны определяться работодателем с учетом мнения профкома.

Педагогический работник не имеющий квалификационной категории, не в праве отказаться от прохождения аттестации с целью установления соответствия занимаемой должности, кроме случаев, предусмотренных пунктом 22 приказа Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

3.3.7. Работодатель обязуется знакомить аттестуемых с представлением под роспись не позднее, чем за месяц до дня проведения аттестации.

3.3.8. Аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности не подлежат:

- педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;
- беременные женщины; женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам; педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

3.3.9. С целью социальной защиты педагогических работников учреждения продлевать на срок до одного года действие квалификационных категорий (кроме высшей квалификационной категории) в следующих случаях:

- с момента возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией учреждения;
- с момента возобновления педагогической после ее прекращения в связи с уходом на пенсию, независимо от ее вида;
- с момента выхода на работу после длительной нетрудоспособности;
- с момента выхода на работу после отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им трех лет.

3.3.10. В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации трудовой договор с ним может быть расторгнут в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 ТК РФ. Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

3.3.11. Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия работника занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель профкома учреждения (иной уполномоченный профкомом учреждения профсоюзный представитель). Аттестационная комиссия обязана уведомлять профсоюзного представителя о дате проведения аттестации педагогического работника.

3.3.12. Аттестационной комиссии Департамента при рассмотрении заявлений работников на установление (подтверждение) квалификационных категорий предоставляется право присваивать заявленную категорию педагогическим работникам на основании проведенных ими мастер- классов или материалов, представленных для участия в научно практических конференциях, инновационных форумах, творческих конкурсах;

- имеющим почетные звания («Народный...», «Заслуженный...», «Почетный работник...РФ»);
- имеющим ученые степени по профилю работы;
- стабильно имеющим в межаттестационный период победителей, лауреатов Всероссийских и международных мероприятий, обладателей премий для поддержки талантливой молодежи (в соответствии с Указом Президента РФ от 6 апреля 2006 г. № 325);
- проходящим аттестацию в третий раз с целью установления той же категории при наличии стабильных результатов;
- педагогическим работникам творческих коллективов, которые имеют звание «Образцовый детский коллектив», присвоенное Министерством образования и науки РФ;

3.3.13. В случае если работник при аттестации на высшую категорию не набрал необходимого количества баллов, но их количество соответствует требованиям, предъявляемым к первой категории, то аттестационная комиссия Департамента вправе с согласия работника принять решение о соответствии уровня квалификации данного работника требованиям первой квалификационной категории.

3.3.14. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников в особых случаях, а именно:

- в период длительной нетрудоспособности,
- в период перерыва в работе в связи с ликвидацией учреждения или увольнения по сокращению штатов,
- в период длительной командировки по специальности в российское образовательное учреждение за рубежом,
- в период нахождения в отпуске по беременности и родам, а также в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 –х лет,
 - в период исполнения на освобожденной основе полномочий председателя территориальной или первичной профсоюзной организации, а также в составе выборного профсоюзного органа
- при возвращении работника к педагогической деятельности работодатель может устанавливать ему оплату труда в соответствии с имевшейся квалификационной категорией сроком до 1 года с учетом мнения профкома.

В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников в особых случаях, а именно:

- в период, составляющий не более одного года до дня наступления пенсионного возраста;
- в период рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и в период её прохождения - работодатель может устанавливать ему в указанные периоды оплату труда в соответствии с имевшейся квалификационной категорией с учетом мнения профкома.

3.3.15. 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 образовательного учреждения, преподаваемого предмета (дисциплины);
- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают профили работы (деятельность), должностные обязанности, учебные программы (согласно приложению № 2).

Решение об оплате труда работника по другой должности с учетом имеющейся квалификационной категории принимает работодатель по согласованию с профсоюзной организацией на основании письменного заявления работника в

соответствии с установленными в коллективном договоре условиями оплаты труда работника с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

3.3.16. Работодатель в соответствии с коллективным договором обеспечивает за счет средств образовательного учреждения участие работников в аттестационных процедурах (сохраняет среднюю заработную плату в период участия работника в заседании аттестационной комиссии, обеспечивает замену уроков или занятий, компенсирует работнику командировочные расходы, если аттестация проводится вне места проживания работника), создает условия для подготовки электронного портфолио и видеозаписи урока.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом профкому не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях (ст. 82 ТК РФ).

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

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома в соответствии со статьей 373 ТК РФ (ст. 82 ТК РФ).

4.1.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 или пункту 2 части первой статьи 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 8 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.1.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.2. Стороны договорились, что:

4.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- лица, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

4.2.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный

срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

V. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, условиями трудового договора, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником (ст. 91 ТК РФ).

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

В соответствии со статьей 263.1. «Дополнительные гарантии женщинам, работающим в сельской местности» ФЗ N372 ТК РФ «О внесении изменений в трудовой кодекс Российской Федерации в части установления гарантий женщинам, работающим в сельской местности»:

Женщины, работающие в сельской местности, имеют право:

- на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы;
- на установление сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе;
- на установление оплаты труда в повышенном размере на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части.

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

Для работников учреждения:

- воспитателя – 36 часов;
- музыкального руководителя – 24 часа.

5.4. Рабочее время включает в себя воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом учреждения.

5.5. Ненормированный рабочий день устанавливается для следующих работников:

- заведующий.

5.6 Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается работодателем в соответствии со статьей 93 ТК РФ в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.7. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам.

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 (незавершение) 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.

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 систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также 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.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

5.8. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя, с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда работников учреждения.

5.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работников. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

Продление, перенесение, разделение и отзыв работника из отпуска производится в соответствии со статьями 124, 125 ТК РФ.

5.10. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (статья 126 ТК РФ).

5.11. Учреждение работает в режиме пятидневной рабочей недели. Выходными днями являются суббота, воскресенье и нерабочие праздничные дни в связи с государственными праздниками. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня или смены уменьшается на один час (статья 95 ТК РФ).

5.12. Время перерыва для отдыха и питания, а также графики сменности, работы в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Перерыв для отдыха и питания для работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и составляет не менее 30 минут, который в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ).

5.13. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по 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 соответствии со статьей 128 ТК РФ:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребенка – до 5 календарных дней в году;
- регистрации брака – до 5 календарных дней в году;
- смерти близких людей – до 5 календарных дней в году;

5.14. Руководителю и работникам с учетом производственных и финансовых возможностей учреждения могут быть предоставлены дополнительные отпуска с сохранением заработной платы в рабочее время за счет имеющихся собственных средств в следующих случаях:

- в случаях рождения ребенка в семье - 1 календарный день;
- в случае регистрации брака детей – 1 календарный день;
- в случае регистрации брака работника - 3 календарных дня;
- в случае смерти родителей, супруга, супруги, детей, брата, сестры – 3 календарных дня;

- неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации 4 календарных дня ;
- уполномоченному по охране труда от профсоюза – 2 календарных дня;
- членам выборных профсоюзных органов всех типов – 2 календарных дня;
- день начала учебного года родителям в случае поступления ребенка на учебу в первый класс общеобразовательного учреждения;
- при отсутствии в течение календарного года дней нетрудоспособности (исключая период пандемии) – 3 календарных дня. Дополнительные отпуска присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

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

5.15. Работникам с ненормированным рабочим днем устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня.

5.16. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с учетом дополнений и изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 ТК РФ.

До проведения специальной оценки условий труда и оценки фактических условий труда работников сохранять работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда, право на дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 7 календарных дней в соответствии со Списком, утвержденным Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. N 298/П-22 "Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день".

5.17. Педагогические работники образовательной организации в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск).

Должности педагогических работников организации, осуществляющей образовательную деятельность, имеющих право на длительный отпуск сроком до одного года.

№ п/п	Наименование должностей согласно штатному расписанию
1.	Воспитатель
2.	Музыкальный руководитель

5.18. Педагогические работники организации, замещающие должности **воспитатель, музыкальный руководитель** (указать наименование должностей согласно штатному расписанию организации)

имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы сроком до одного года. (Приложение №11)

5.19. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается организацией в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других

надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

5.20. В стаж непрерывной педагогической работы, дающей право на длительный отпуск,

- фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, **составляет не более трех месяцев;**

- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет);

- время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днём окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днём поступления на педагогическую работу **не превысил одного месяца.**

5.21. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательной организации. Заявление о предоставлении длительного отпуска работник направляет в администрацию **не позднее, чем за две недели** до начала отпуска. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указываются дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

Срочный трудовой договор с педагогическим работником, принимаемым на работу на время исполнения обязанностей отсутствующего в связи с нахождением в длительном отпуске педагогического работника, заключается на период до выхода педагогического работника и длительного отпуска.

Длительный отпуск не может быть разделен на части.

5.22. Отзыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия педагогического работника. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору педагогического работника в удобное для него время.

5.23. Педагогический работник вправе досрочно выйти из длительного отпуска, предупредив работодателя о намерении прекратить нахождение в длительном отпуске **не менее, чем за две недели заявлением в письменном виде.** При этом оставшаяся неиспользованной часть длительного отпуска педагогическому работнику не предоставляется.

5.24. В случае поступления нескольких заявлений о предоставлении длительного отпуска, в образовательной организации составляется график предоставления длительных отпусков

5.25. В случае поступления в образовательной организации нескольких заявлений о предоставлении длительного отпуска, первоочередное право на его предоставление имеют:

- а) матери имеющие детей инвалидов
- б) многодетные матери

5.26. Длительный отпуск предоставляется **без сохранения заработной платы**.

5.27. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в

установленном порядке сохраняется место работы (должность).

5.28. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется объем учебной (педагогической) нагрузки при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

5.29. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации образовательной организации.

5.30. Длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, в случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

5.31. Педагогическим работникам, работающим по совместительству в образовательных организациях, длительный отпуск может быть предоставлен по соглашению с каждым работодателем одновременно как по основному месту работы, так и по совместительству. Для предоставления отпуска по работе по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

5.32. Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске засчитывается в стаж работы, учитываемой при определении размеров оплаты труда в соответствии с установленной в образовательной организации системой оплаты труда.

VI. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения, которое разрабатывается на основе Постановления администрации Вичугского муниципального района Ивановской области от 25.03.2013г. № 265-п «О системе оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений Вичугского муниципального района» и утверждается заведующим по согласованию с профкомом.

6.2. Месячная заработная плата работников учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством РФ.

6.3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в учреждении системой оплаты труда (ст. 135 ТК РФ).

Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже 2 раз в месяц. Днями выплаты заработной платы являются: 14 число – заработная плата за 1 половину месяца (аванс) и 29 число – заработная плата за 2 половину месяца (под расчет). При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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 не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При

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

6.4. Размеры должностных окладов и условия оплаты труда педагогических работников и обслуживающего персонала учреждения устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными нормативными актами учреждения, трудовыми договорами, заключаемыми с работниками соответствующих категорий.

6.5. Размеры выплат компенсационного характера (в рублях или в процентном отношении к размеру должностного оклада) и стимулирующих выплат (в рублях или в процентном отношении к размеру должностного оклада) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и локальными нормативными актами учреждения, трудовыми договорами, заключаемыми с работниками.

6.6. В случае изменения фонда оплаты труда учреждения и (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов работников, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера

6.7. Система стимулирующих выплат работникам включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии и иные выплаты). Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат педагогическому работнику, являются критерии, отражающие качество его работы.

6.8. Система стимулирующих выплат работникам обеспечивает выплаты стимулирующего характера административно-управленческому персоналу, педагогическим работникам, непосредственно осуществляющих образовательный процесс, медицинскому персоналу, младшему обслуживающему персоналу учреждения и др.

6.9. Распределение стимулирующих выплат по результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производится комиссией учреждения по распределению выплат стимулирующего характера, на основании представления заведующего с учетом мнения первичной профсоюзной организации дважды в год: по итогам первого и второго полугодий календарного года.

6.10. Работникам, имеющим дисциплинарные взыскания, стимулирующие выплаты не назначаются и не производятся до следующего периода назначения выплат.

6.11. . Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.12. В целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее - Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ) работодатель предоставляет работникам, условия труда которых по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, специальной оценки условий труда отнесены к вредным и (или) опасным, гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 ТК РФ.

6.13. При выявлении по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, специальной оценки условий труда рабочих мест с тяжелыми, вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, работникам (в том числе руководителю) устанавливаются гарантии и компенсации:

а) общий класс условий труда 3.1 - повышение оплаты труда в размере не менее 4 процентов ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьей 147 ТК РФ;

б) общий класс условий труда 3.2 - повышение оплаты труда в размере не менее 4

процентов ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьей 147 ТК РФ; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – не менее 7 календарных дней в соответствии со статьей 117 ТК РФ;

в) общий класс условий труда 3.3 - повышение оплаты труда в размере не менее 4 процентов ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьей 147 ТК РФ; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – не менее 7 календарных дней в соответствии со статьей 117 ТК РФ; сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 92 ТК РФ;

6.14. Изменение заработной платы (должностных окладов) производится:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- в других установленных законом случаях.

6.16. Работникам, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком истек срок действия квалификационной категории, оплата труда при выходе на работу сохраняется в течение года по ранее имевшейся квалификационной категории.

6.17. Оплата труда педагогическим работникам устанавливается с учетом имеющихся квалификационных категорий в течение срока их действия в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения, преподаваемого предмета (дисциплины);
- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при переходе из негосударственной образовательной организации, а также организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственные образовательные учреждения, при условии, если аттестация этих работников осуществлялась в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают трудовые функции, профили работы (деятельности).

6.18. В соответствии с частью 1 статьи 136 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) при выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) 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;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Информация о составных частях заработной платы должна быть доведена до сведения работника посредством представления ему расчетного листа. При этом в соответствии с частью 2 статьи 136 ТК РФ форма расчетного листа утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Работодатель обязуется обеспечивать :

- открытие и обслуживание лицевых счетов работникам в кредитной организации(ст.22.56ТКРФ) за счет учреждения.

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 пять рабочих

дней до дня выплаты заработной платы.

Производить оплату отпуска не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ)

Производить выплаты при увольнении - в последний день работы (ст. 80 ТК РФ);

Оплачивать время простоя (статья 72.2 настоящего Кодекса) по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается. (ст. 157 ТК РФ);

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производить работнику доплату (ст. 151 ТК РФ)

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 60.2 ТК РФ).

Оплату труда лиц, работающих по совместительству, производить пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплату труда производить по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

Сверхурочную работу оплачивать за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться 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 (ст. 152 ТК РФ)

- открытие и обслуживание лицевых счетов работникам в кредитной организации (ст.22, 56 ТК РФ) за счет учреждения. 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 пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

6.19. Работодатель обязуется сохранять за работниками, участвующими в забастовке из-за невыполнения коллективного договора и соглашений по вине работодателя или Учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ, заработную плату в полном размере.

6.20. Исчисление средней заработной платы работникам производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

Средний заработок для оплаты отпусков и выплат компенсаций за неиспользованные отпуска исчислять за последние три календарных месяца путем деления суммы начисленной заработной платы на 3 и на среднемесячное число 29,3 календарных дней, если это не ухудшает положение работников по сравнению с п.4 ст. 139 ТК РФ.

6.21. Установить предельный размер соотношений между среднемесячной заработной платой руководителя и среднемесячной заработной платой работников учреждения в соответствии с Постановлением Администрации Вичугского муниципального района № 52-П от 30.01.17 (ст. 145 ФЗ от 03.07.2016 г. № 347-ФЗ «О внесении изменений в трудовой Кодекс РФ»)

№ п/п	Наименование учреждения	Пределный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения)
1	МКДОУ детский сад «Радуга»	3

6.22. Стороны договорились принимать меры по снижению социальной напряженности в трудовом коллективе. Профком координирует коллективные действия в соответствии с ТК РФ:

- осуществляет контроль над оплатой труда;
- оказывает бесплатную методическую, юридическую и практическую помощь членам профсоюза по защите их социально – экономических, трудовых прав, в том числе и при обращении в судебные инстанции;
- обеспечивает информационно – методическими материалами по вопросам оплаты труда, трудового законодательства, жилищного, пенсионного законодательства и др.

VII. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам или выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.2. Организует в учреждении горячее питание для воспитанников и работников.

7.3. Оказывает из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, работникам в связи с длительной болезнью самого работника, близких родственников (мужа, жены, детей), смертью близких родственников, в связи с потерей имущества при пожаре и стихийных бедствиях.

7.4. Обеспечивает включение представителей Профсоюза (председателей, правовых и технических инспекторов труда, уполномоченных по охране труда профсоюза, профсоюзный актив) в состав комиссий по приемке образовательного учреждения при вводе в эксплуатацию к новому учебному году (п.2 Письма Минобрнауки России от 20.05.2014г. N МК-588/12).

7.5. Обеспечивает в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России №181н от 01.03.2012г. компенсацию для работников:

- оплату занятий спортом в клубах и секциях;
- организацию и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО), включая оплату труда методистов и тренеров, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий;
- организацию и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий (производственной гимнастики, лечебной физической культуры (далее - ЛФК) с работниками, которым по рекомендации лечащего врача и на основании результатов медицинских осмотров показаны занятия ЛФК), включая оплату труда методистов, тренеров, врачей-специалистов, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий;
- приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря, используемого работниками;
- устройство новых и (или) реконструкция имеющихся помещений и площадок для занятий работниками спортом;
- создание и развитие физкультурно-спортивных клубов, организованных в целях массового привлечения работников к занятиям физической культурой и спортом.

7.6. Берет на себя обязательства:

- по проведению культурно-массовых, физкультурно-оздоровительных мероприятий среди работников в образовательном учреждении;;
- по отчислению средств профсоюзу на проведение им социально-культурной и иной работы в образовательном учреждении в размере не менее 2% от ФОТ (ст.28 ФЗ № 10 от 12. 01. 1996 г. (ред. от 14.10.2014) "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности").

VIII. Улучшение условий и охраны труда работников

8.1. Работодатель обязуется обеспечить:

8.1.1. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в работе инструментов, сырья и материалов.

8.1.2. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков, в том числе на проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования, согласно приказу Минздравсоцразвития от 01.04.2012г №181н.

8.1.3. Выполнение в установленные сроки комплекса мероприятий, предусмотренных в плане мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда, снижению уровней профессиональных рисков работников.

8.1.4. Создать в соответствии со статьей 218 ТК РФ комиссию по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.1.5. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

8.1.6. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.1.7. Приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированных (декларированных) специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с 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.

8.1.8. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

Вновь назначенный руководитель учреждения обязан пройти обучение по охране труда в объеме должностных обязанностей в течение первого месяца, далее – по мере необходимости, но не реже одного раза в три года в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития РФ и Министерства образования № 1/29 от 13.01.2003г.

8.1.9. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

8.1.10. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

8.1.11. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с ФЗ №426-ФЗ от 28.12.13г. «О специальной оценке условий труда» и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профсоюзного комитета.

8.1.12. Организовывать проведение за счет собственных средств:

- обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) в т.ч.

углубленных медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными (особо вредными), опасными (особо опасными) условиями труда в соответствии с Приказом Минздрава от 28.01.2021 № 29н и Приказом Минздрава и Минтруда от 31.12.2020 № 988н/1420н и психиатрические освидетельствования работников.

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

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

8.1.15. Предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральным органам исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, комитету Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий.

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

8.1.17. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья предоставление работнику другую работу на время устранения такой опасности.

8.1.18. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке, установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

8.1.19. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний согласно Федеральному закону от 24.06.98 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

8.1.20. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для каждого работника исходя из его должности, профессии или вида выполняемой работы с учетом мнения профкома.

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

8.1.22. Предоставление работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда гарантий и компенсаций в соответствии с трудовым законодательством.

8.1.23. Учреждение аптечками для оказания первой помощи работникам в комплектации, утвержденной Минздравсоцразвития России.

8.1.24. Регулярное рассмотрение на совместных заседаниях с профкомом (уполномоченными профкома или трудового коллектива), вопросов выполнения соглашения по охране труда.

8.1.25. Рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки.

8.1.26. Освобождает от основной работы с сохранением среднего заработка представителей профсоюза в комиссиях по охране труда, уполномоченных по охране труда для выполнения профсоюзных обязанностей, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Суммарное время освобождения от основной работы в месяц в

пределах 8 рабочих часов.

8.2. В области охраны труда работник обязан:

8.2.1. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка;

8.2.2. Соблюдать требования охраны труда;

8.2.3. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

8.2.5. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

8.2.6. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

В соответствии со ст.185.1. ТК РФ «Гарантии работникам при прохождении диспансеризации» 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.

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.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем. Для получения дополнительного (дополнительных) дня, сотрудникам необходимо подавать заявление и согласовывать выбранные даты с работодателем. С целью согласования между работником и работодателем дней диспансеризации составляется график диспансеризации, где указывается месяц, в который работник предполагает пройти диспансеризацию.

Порядок проведения диспансеризации регулируется Приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 13.03.2019 г. №124н «Порядок проведения профилактического медицинского осмотра и диспансеризации определенных групп взрослого населения». Годом прохождения диспансеризации считается календарный год, в котором гражданин достигает соответствующего возраста.

1) 1 раз в три года в возрасте от 18 до 39 лет включительно;

2) ежегодно в возрасте 40 лет и старше, а также в отношении отдельных категорий граждан, включая:

а) инвалидов Великой Отечественной войны и инвалидов боевых действий, а также участников Великой Отечественной войны, ставших инвалидами вследствие общего заболевания, трудового увечья или других причин (кроме лиц, инвалидность которых наступила вследствие их противоправных действий);

б) лиц, награжденных знаком "Жителю блокадного Ленинграда" и признанных инвалидами вследствие общего заболевания, трудового увечья и других причин (кроме лиц, инвалидность которых наступила вследствие их противоправных действий);

в) бывших несовершеннолетних узников концлагерей, гетто, других мест принудительного содержания, созданных фашистами и их союзниками в период второй мировой войны, признанных инвалидами вследствие общего заболевания, трудового

увечья и других причин (за исключением лиц, инвалидность которых наступила вследствие их противоправных действий);

г) работающих граждан, не достигших возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работающих граждан, являющихся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет.

Работник вправе написать заявление об отпуске без сохранения заработной платы (согласно ст. 128 ТК) – если ему нужны дополнительные рабочие дни на диспансеризацию сверх минимума, предусмотренного статьей 185.1 ТК РФ. Конкретная дата и продолжительность такого отпуска устанавливаются только с согласия работодателя.

8.3. Профсоюзный комитет обязуется:

8.3.1. Разрабатывать предложения по улучшению организации работы по охране труда;

8.3.2. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде, законов и иных нормативных правовых актов об охране труда, за состоянием охраны труда;

8.3.3. Обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда;

8.3.4. Оказывать необходимую консультационную помощь работникам по вопросам охраны труда, здоровья и окружающей природной среды;

8.3.5. Информировать работников о происшедших несчастных случаях и авариях, о мерах по их предупреждению.

8.3.6. Участвовать в работе комиссии по охране труда, в проведении административно-общественного контроля за состоянием охраны труда на всех уровнях, за выполнением мероприятий, предусмотренных коллективным договором и соглашением, разработке нормативных документов, регламентирующих вопросы охраны труда;

8.3.7. Участвовать в расследовании несчастных случаев и аварий в учреждении, анализе обстоятельств и причин аварий, производственного травматизма, профессиональных заболеваний;

8.3.8. Защищать права и законные интересы членов профсоюза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве;

8.3.9. Избрать уполномоченного по охране труда на общем профсоюзном собрании в соответствии с Положением об уполномоченном по охране труда, утвержденного постановлением исполнительного комитета ЦС Профсоюза народного образования и науки РФ от 26.03.2013г. № 13-12.

8.3.10. Осуществлять контроль за выполнением мероприятий по охране труда в соответствии со ст. 370 ТК РФ и ст. 19 ФЗ "О профсоюзах".

8.3.11. Предусмотреть компенсационные выплаты уполномоченным по охране труда профсоюза за выполнение дополнительно возложенных обязанностей по охране труда, не менее 10% от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством (статья 53 ТК РФ).

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль над соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнение им условий коллективного договора, соглашений (ст.370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения по согласованию с профкомом в случаях,

предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома в соответствии со статьей 373 ТК РФ (ст. 82 ТК РФ).

9.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюза членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет профкома денежные средства из заработной платы работника в размере 1% от заработной платы (ст. 30, 377 ТК РФ).

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.6. Работодатель обеспечивает представление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Оплата труда председателя первичной профсоюзной организации производится ежемесячно за счёт средств работодателя в размере 15 % от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством, а в случае, если первичная профсоюзная организация объединяет в совокупности более половины работников данного работодателя (ст. 31, 37 ТК РФ) - 20 % от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством (ст. 377 ТК РФ).

Председатель профкома, его заместители могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 части первой статьи 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.7. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

9.8. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и праздничные нерабочие дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

9.9. Работодатель создает необходимые условия для работы профкома:

предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников безвозмездно:

- необходимые помещения (как минимум одно помещение: музыкальный зал), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, телефонной связью, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников,
- оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет, а также возможность создания электронной страницы Профсоюза на официальном сайте образовательной организации,

- необходимые нормативные документы;
- обеспечивают охрану и уборку выделяемых помещений

X. Обязательства профкома

Профком обязуется:

- 10.1.** Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и ТК РФ.
- 10.2.** Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет профкома.
- 10.3.** Осуществлять контроль над соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 10.4.** Осуществлять контроль над правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременности внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 10.5.** Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
- 10.6.** Направлять Учредителю учреждения заявления о нарушении заведующим, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде. Условий коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).
- 10.7.** Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 10.8.** Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району.
- 10.9.** Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 10.10.** Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 10.11.** Участвовать в работе комиссий учреждения по аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.
- 10.12.** Оказывать материальную помощь членам профсоюза в чрезвычайных случаях.
- 10.13.** Контролировать своевременность предоставления работодателем в пенсионный фонд достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников учреждения.
- 10.14.** Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

Стороны договорились о том, что:

- 11.1.** Коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 11.2.** Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 11.3.** Осуществляют контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.
- 11.4.** Рассматривают в двухнедельный срок все возникающие в период

действия

коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

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

11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.



Утверждено:

Заведующий МКДОУ
детский сад «Радуга»: *С.Б. Ветрова* Ветрова С.Б.

Председатель профкома: *А.В. Апраксина* Апраксина А.В..

«03» августа 2021 г.

Приложение № 1
к коллективному договору
МКДОУ детский сад «Радуга»

Выписка
из протокола № 1
заседания профкома первичной профсоюзной организации
МКДОУ детский сад «Радуга»
от 03.08.2021 г.

Повестка дня:

п.2 О представлении интересов не членов профсоюза.

п.2. По второму вопросу слушали Апраксину А.В. – председателя профкома, которая познакомила с обращением работников МКДОУ детский сад «Радуга», не являющихся членами первичной профсоюзной организации.

Постановили: На основании ст. 30, 31 ТК РФ, по письменному заявлению представлять интересы работников, не являющихся членами профсоюза, во взаимоотношениях с работодателем, на безвозмездной основе. (ч.2 ст.30, ст.377 ТК РФ).

Председатель профкома: /Апраксина А.В./ *Апраксина*

Секретарь: /Романова Н.Д./ *Романова*



Приложение № 2
к коллективному договору
МКДОУ детский сад «Радуга»

СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичной
профсоюзной организации
Апраксина /А.В. Апраксина/
«06» сентября 2021г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МКДОУ
детский сад «Радуга»:
Светлова /С.Б. Светлова/
«06» сентября 2021г.

**Перечень
Локальных нормативных актов,
с которыми работодатель обязан ознакомить работников**

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) Положение о системе оплаты труда работников
- 3) Соглашение по охране труда;
- 4) Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными (или) опасными и иными условиями труда, на которых оплата работникам устанавливается в повышенном размере;
- 5) Положение о стимулирующих выплатах, премировании и материальной помощи.

Приложение № 3
к коллективному договору
МКДОУ детский сад «Радуга»



СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации
Апраксина /А.В.Апраксина/
«06» сентября 2011 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МКДОУ
детский сад «Радуга»:
Ветрова /С.Б.Ветрова/
«06» сентября 2011 г.

**Положение о системе оплаты труда работников
муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения
детский сад «Радуга»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Радуга» (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлением администрации Вичугского муниципального района от 31.12.2008г. 905-п «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений образования Вичугского муниципального района Ивановской области».

1.2. Положение определяет порядок и условия оплаты труда руководителя и работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Радуга», реализующих полномочия в сфере дошкольного образования (далее МКДОУ), установления размеров должностных окладов работников, а также выплат компенсирующего и стимулирующего характера.

1.3. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), повышающих коэффициентов и иных выплат стимулирующего характера, выплат компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор работника.

1.4. Заработная плата предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев предусмотренных трудовым законодательством (ст. 132 ТК РФ).

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

2. Порядок расчета заработной платы работников дошкольных образовательных учреждений

2.1. Заработная плата работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения определяется на основе:

- отнесения должностей работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням в составе профессиональных групп;
- установления должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) на основе размеров минимальных окладов (минимальных ставок заработной платы) работников по соответствующим ПКГ, повышающих коэффициентов по занимаемым должностям (профессиям) в зависимости от предъявляемых требований к профессиональной

подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы - установления выплат компенсационного характера;

- установления выплат стимулирующего характера;

- установления доплаты работнику для доведения его заработной платы до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

2.1.1 Изменение размеров должностных окладов производится:

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

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

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 образовательного 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 том же образовательном учреждении помимо основной работы, тарификационные списки;

- несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников образовательных учреждений.

2.2.1. Зарплата работников МКДОУ определяется по следующей формуле:

$Zп = O + K + C + D$, где:

Zп – заработная плата работника;

O – должностной оклад работника;

K – выплаты компенсационного характера;

C – выплаты стимулирующего характера;

D- доплата до доведения заработной платы работника до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

2.2.2. Должностные оклады работников МКДОУ определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ должностей работников образовательного учреждения на повышающий коэффициент по занимаемой должности в зависимости от категории:

$O = M_o \times K_d$, где

O – должностной оклад работника;

M_o – минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей работников образовательного учреждения (приложение 1 к настоящему Положению);

K_d – коэффициент по занимаемой должности (приложение 1 к настоящему Положению).

2.3.1. Месячная заработная плата **работника ПКГ должностей педагогических работников** определяется как сумма оплаты труда, исчисленной с учетом фактически установленного объема учебной нагрузки, выплат компенсационного и стимулирующего характера по формуле:

$Zп = Oф + K + C$, где:

Zп – месячная заработная плата;

Oф – оплата за фактическую учебную нагрузку;

K – выплаты компенсационного характера;

C – выплаты стимулирующего характера.

2.3.2. Размер оплаты труда работника ПКГ должностей педагогических работников за фактически установленный ему объем учебной нагрузки определяется путем умножения размеров должностных окладов по квалификационным уровням профессиональной

квалификационной группы должностей педагогических работников на фактическую учебную нагрузку в неделю (год) и деления полученного произведения на установленный оклад за норму часов педагогической работы в неделю (год) по следующей формуле:

$$\text{Оф} = \frac{\text{Ост} \times \text{Фн}}{\text{Нч}}, \quad \text{где:}$$

Оф - оплата за фактическую учебную нагрузку педагогического работника;
Ост – ставка заработной платы за установленную норму часов педагогической работы в неделю (год), рассчитываемая как произведение минимального оклада по квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников на коэффициент по занимаемой должности **Фн** - фактическая учебная нагрузка в неделю (год);

Нч - норма часов педагогической работы в неделю (год) в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04. 2003 № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

Установленная при тарификации оплата за фактическую нагрузку педагогического работника выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.3.3. Месячная заработная плата, размеры ставок заработной платы или должностных окладов педагогических работников дошкольных образовательных учреждений определяются 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 путем умножения минимальных окладов по квалификационным уровням ПКГ должностей педагогических работников на повышающий коэффициент по категории.

2.4. Тарификация работ рабочих производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), утверждение и применение, которого определяется в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

2.5. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы), а также другие условия оплаты труда работников МКДОУ, 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 данного учреждения, с соблюдением норм трудового законодательства Российской Федерации.

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.

Определение размеров и начисления заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.6. Установить предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения), в соответствии с Постановлением Администрации Вичугского муниципального района № 52-П от 30.01.2017г.

№ п/п	Наименование учреждения	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения)
1	МКДОУ детский сад «Радуга»	3

3. Порядок и условия оплаты труда руководителя муниципального дошкольного образовательного учреждения.

3.1. Должностной оклад руководителя муниципального дошкольного образовательного учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им образовательного учреждения:

Ор = Сзп х Кг

Ор – должностной оклад руководителя муниципального дошкольного образовательного учреждения

Сзп - средняя заработная плата основного персонала образовательного учреждения

Кг – повышающий коэффициент (кратности) в зависимости от группы по оплате труда руководителя образовательного учреждения.

3.2 С учетом условий труда руководителю МКДОУ отделом образования администрации Вичугского муниципального района в соответствии с нормативно-правовым актом устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

3.3 Выплаты стимулирующего характера (премии) руководителю осуществляется с учетом результатов деятельности образовательного учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы образовательного учреждения.

Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера руководителю МКДОУ устанавливаются приказами по отделу образования администрации Вичугского муниципального района в соответствии с результативностью работы учреждения.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам МКДОУ

4.1. Работникам МКДОУ при наличии оснований могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, установленные в соответствии с трудовым Кодексом Российской Федерации, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- выплаты специалистам учреждений, расположенных в сельской местности.

4.2. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер указанных выплат устанавливается:

повар - 4 % должностного оклада;

подсобный рабочий кухни - 4 % должностного оклада;

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются. (ст. 219 ТК РФ)

4.2.1. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.2.2. Доплата 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 доплаты - 35% оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время. (ст.154 ТК РФ)

Сторож – 35%

Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в году в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

4.2.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

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

Размер доплаты составляет:

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.

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

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

4.2.4. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.2.5. Доплаты за увеличение объема работ (работа, связанная с образовательным процессом и не входящая в круг основных обязанностей педагогического работника), а

также порядок их установления определяются образовательным учреждением самостоятельно и устанавливаются локальным нормативным актом дошкольного образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников или коллективным договором (соглашением).

4.2.6. С учетом других условий труда, отклоняющихся от нормальных (повышенная напряженность), работникам МКДОУ устанавливается выплата компенсационного характера в виде коэффициента специфики к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы), оплате за фактическую учебную нагрузку.

4.2.7. Доплата педагогическим работникам МКДОУ, расположенного в сельской местности – устанавливается в размере 25 процентов должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), оплаты за фактическую учебную нагрузку

4.2.8. Для начисления выплат компенсационного характера п. 4.2.2 - 4.2.3 доплата за час (день) определяется путем деления должностного оклада (оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов (дней) в году, в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

4.2.9. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их предоставления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и нормативно-правовыми актами МДОУ в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

5. Порядок и условия выплат стимулирующего характера работникам МКДОУ

5.1 В целях усиления материальной заинтересованности работников МКДОУ в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей работникам устанавливаются надбавки стимулирующего характера за качественные показатели результативности труда, а также производится выплата премий за счет средств стимулирующего фонда оплаты труда

5.2. По решению руководителя МКДОУ, принятому по согласованию с профсоюзным органом МКДОУ, стимулирующий фонд оплаты труда может быть разделен на фонд стимулирующих надбавок и премиальный фонд, составляющий не более 20 % стимулирующего фонда.

5.3 Выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам МКДОУ производятся в соответствии с показателями и критериями эффективности деятельности работников, предусмотренными настоящим Положением и локальными нормативными актами МКДОУ в пределах ассигнований на оплату труда, предусмотренных в бюджетной смете.

5.4. В целях поощрения работников за выполненную работу в МКДОУ могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера к должностному окладу:

- за интенсивность и высокие результаты работы педагогического персонала непосредственно осуществляющего воспитательно-образовательный процесс;
- за эффективность достижения конкретных показателей качества выполненной работы;
- за инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательного учреждения;
- за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения;
- за непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.
- за ведомственный нагрудный знак -10 процентов (со дня присвоения);
- за почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и другие почетные звания – 20 процентов (со дня присвоения);

- персональная надбавка молодым специалистам в размере 20% должностного оклада в течение трех лет с момента окончания профессионального учебного заведения.

б) выплаты за качество выполняемых работ:

- персональная надбавка от степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, сложности, важности выполняемой работы и других факторов.

5.5. В целях поощрения работникам МКДОУ могут выплачиваться премиальные выплаты за :

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательного учреждения;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности образовательного учреждения;

- качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;

- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения, обеспечением платных услуг и иной приносящей доход деятельностью);

- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения;

- непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.

При наличии средств премия выплачивается по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

5.6. Решение о введении каждой конкретной выплаты стимулирующего характера принимает руководитель муниципального дошкольного образовательного учреждения, при этом условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников образовательного учреждения.

5.7. Размер выплат стимулирующего характера (в том числе премии) устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к минимальному окладу (ставке заработной платы) в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах, утвержденным нормативно-правовым актом МКДОУ.

5.8 Выплаты стимулирующего характера производятся при наличии средств на эти цели в пределах установленной стимулирующей части фонда оплаты труда МКДОУ и зависят от количества баллов, набранных по критериям эффективности деятельности педагогического работника МКДОУ и от стоимости балла.

5.9. Надбавки стимулирующего характера работникам по результатам труда распределяются экспертной комиссией по представлению руководителя МКДОУ в соответствии с показателями оценки качества деятельности работников, принимаемыми образовательным учреждением самостоятельно.

6. Другие вопросы оплаты труд

6.1. По должностям служащих и профессиям рабочих размеры минимальных окладов

(ставок заработной платы), по которым не определены настоящим Положением, размеры минимальных окладов устанавливаются по решению руководителя МКДОУ.

6.2. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем МКДОУ и включает в себя все должности служащих и профессии рабочих данного образовательного учреждения.

6.3. Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до образовательного учреждения учредителем и отражается в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) образовательного учреждения.

Перечень должностей, по которым устанавливается компенсационная выплата за работу в сельской местности.

Воспитатель

Педагог-психолог

Музыкальный руководитель

Учитель - логопед

Перечень видов работ и должностей, по которым устанавливается компенсационная выплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, а также размеры компенсационных выплат.

Работа у горячей плиты:

- повар - 4%

Работа с опасными условиями труда:

- подсобный рабочий – 4%

ПКГ должностей работников образования (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008г. № 261-н).

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Коэффициент по занимаемой должности
---------------------------------	---	--

ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала
первого уровня

1 квалификационный уровень	Вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части	1
----------------------------	--	---

ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала
второго уровня

1 квалификационный уровень	Дежурный по режиму, младший воспитатель	1
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму	1

ПКГ должностей педагогических работников

<p>1 квалификационный уровень</p>	<p>Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый</p> <p>Инструктор по труду**, инструктор по физической культуре**, музыкальный руководитель**, старший вожатый**</p>	<p>1- без категории 1,02- вторая категория 1,05- первая категория 1,10- высшая категория</p> <p>1, 174- без категории 1,198- вторая категория 1,233- первая категория 1,291- высшая категория</p>
<p>2 квалификационный уровень</p>	<p>Инструктор- методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования,</p> <p>педагог - организатор, социальный педагог, тренер- преподаватель</p> <p>Инструктор- методист**, концертмейстер**, педагог дополнительного образования**, педагог организатор**, социальный педагог**, тренер преподаватель**</p>	<p>1- без категории 1,02- вторая категория</p> <p>1,05- первая категория 1,10- высшая категория</p> <p>1,174- без категории 1,198- вторая категория 1,233- первая категория 1,291- высшая категория</p>
<p>3 квалификационный уровень</p>	<p>Воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог психолог, старший инструктор – методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель</p> <p>Воспитатель**, мастер производственного обучения**, методист**, педагог – психолог**, старший инструктор-методист**, старший педагог дополнительного образования**, старший тренер- преподаватель**</p>	<p>1- без категории 1,02- вторая категория 1,05- первая категория 1,10- высшая категория</p> <p>1,174- без категории 1,198- вторая категория 1,233- первая категория 1,291- высшая категория</p>

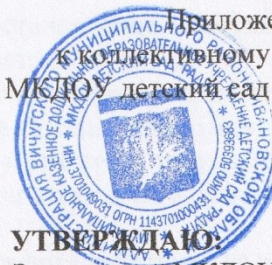
4 квалификационный уровень	<p>Педагог- библиотекарь, преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу), преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор (за исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования), учитель, учитель – дефектолог, учитель- логопед (логопед).</p> <p>Учитель**, учитель-дефектолог**, учитель- логопед**</p>	<p>1- без категории 1,02- вторая категория 1,05- первая категория 1,10- высшая категория</p> <p>1,146- без категории 1,169- вторая категория 1,203- первая категория 1,261- высшая категория</p>
	<p>Педагог- библиотекарь**, преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско – преподавательскому составу)**, преподаватель- организатор основ безопасности жизнедеятельности**, старший воспитатель**, старший методист**, тьютор**(за исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования</p>	<p>1,174- без категории 1,198- вторая категория 1,233- первая категория 1,291- высшая категория</p>

ПКГ руководителей структурных подразделений

1 квалификационный уровень	<p>Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню).</p>	1
2 квалификационный уровень	<p>Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную</p>	1

	<p>программу и образовательную программу дополнительного образования детей, начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно- консультативного пункта, учебной (учебно- производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню), старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и (или) среднего профессионального образования</p>	
3 квалификационный уровень	<p>Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования.</p>	1

** - в общеобразовательных учреждениях



СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации
Апраксина /А.В.Апраксина/
от «*06*» *сентября* 20*11* г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МКДОУ
детский сад «Радуга»:
Ветрова /С.Б.Ветрова/
«*06*» *сентября* 20*11* г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке установления выплат
стимулирующего характера работникам
муниципального казенного дошкольного
образовательного учреждения
детский сад «Радуга»

1. Общие положения.

- 1.1. Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Радуга» (далее по тексту Положение) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Положением о системе оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений Вичугского муниципального района, утвержденным постановлением администрации Вичугского муниципального района от 25.03.2013г. № 265-п, нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ивановской области.
- 1.2. Настоящее положение является локальным нормативным актом муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Радуга» (далее по тексту МКДОУ), устанавливающим критерии и порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников.
- 1.3. Положение принимается Общим собранием трудового коллектива, согласовывается с профсоюзной организацией МКДОУ, утверждается и вводится в действие приказом заведующего МКДОУ.
- 1.4. Настоящее Положение регулирует:
- дифференцированный подход к определению доплат в зависимости от объема и качества выполняемой работы, непосредственно не входящей в круг должностных обязанностей работников, за которые им установлены ставки заработной платы;
 - установление надбавок за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность и интенсивность труда.
- 1.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников МКДОУ в повышении качества работы, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной

деятельности, современных образовательных технологий. Установление стимулирующих выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

1.6. стимулирующие выплаты не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от оценки труда работника работодателем. В них может быть отказано работнику, если он не выполняет установленных показателей и критериев по качеству и результативности работы. Размеры стимулирующих выплат зависят от наличия средств в фонде оплаты труда (далее по тексту ФОТ).

1.7. Срок данного Положения не ограничен. Данное Положение действует до принятия нового.

2. Виды выплат стимулирующего характера.

1.1. В целях повышения качества деятельности работников устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- доплаты за работу не входящую в круг должностных обязанностей;
- надбавки за высокую результативность, успешное выполнение сложных работ, высокое качество работы, напряженность и интенсивность труда;
- единовременные премии;
- персональная надбавка педагогу- молодому специалисту в размере 20% должностного оклада в течение трех лет с момента окончания профессионального учебного заведения;
- за ведомственный нагрудный знак- 10% (со дня присвоения);
- за почетное звание «Заслуженный учитель», «Народный учитель РФ» - 10%.

Порядок установления стимулирующих выплат
(доплат, надбавок, премий).

1.2. Стимулирование педагогических работников осуществляется по бальной системе с учетом выполнения критериев.

1.3. Денежный вес (в рублях) каждого балла определяется путем деления размера стимулирующей части ФОТ педагогических работников МКДОУ, запланированного на месяц, на общую сумму баллов всех педагогических работников.

1.4. Для определения размера стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику МКДОУ за отчетный период показатель (денежный вес) умножается на сумму набранных баллов каждым работником.

1.5. Для установления работникам выплат стимулирующего характера создается комиссия по распределению выплат стимулирующего характера (далее по тексту Комиссия) утверждаемая приказом заведующего МКДОУ. Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с Положением о комиссии по распределению выплат стимулирующего характера.

1.6. Основными задачами Комиссии являются:

- оценка результатов деятельности педагогических работников МКДОУ в соответствии с критериями и материалами самоанализа;
- рассмотрение и одобрение предлагаемого администрацией МКДОУ перечня работников- получателей стимулирующих выплат;
- подготовка протокола заседания Комиссии о назначении стимулирующих выплат.

3.6. Состав Комиссии определяется МКДОУ самостоятельно, но не может быть менее трех человек. В состав Комиссии включаются:

- председатель первичной профсоюзной организации;
- члены коллектива, включенные в состав Комиссии путем выборов.

Председателем Комиссии является заведующий МКДОУ.

3.7. Стимулирующие выплаты осуществляются на основании аналитической информации о показателях деятельности педагогических работников (анализа материалов

портфолио, самоанализ деятельности) в соответствии с критериями оценки деятельности педагогических работников МКДОУ.

3.8. Все педагогические работники МКДОУ предоставляют в Комиссию материалы портфолио и самоанализа деятельности в соответствии с утвержденными бланками два раза в год: не позднее 10 сентября и 10 января.

3.9. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление выплат стимулирующего характера производится за фактически отработанное время.

3.10. Комиссия принимает решение о присуждении стимулирующих выплат открытым голосованием при условии, что присутствует не менее 2/3 членов Комиссии. Принятое решение оформляется протоколом.

3.11. На основании протокола Комиссии заведующий учреждением в течение 3-х дней издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера.

3.12. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу заведующему МКДОУ за сложность, напряженность и высокое качество работы устанавливаются приказом отдела образования администрации Вичугского муниципального района с учетом оценки деятельности МКДОУ и личного вклада в развитие системы образования.

4. Порядок и условия премирования.

4.1. Премия- это денежная сумма, которая может выплачиваться работникам сверх оклада в целях поощрения достигнутых успехов в труде на условиях и в порядке установленных настоящим Положением.

4.2. Настоящим Положением предусматривается единовременное премирование к праздничным и юбилейным датам за добросовестный и многолетний труд. Премии к юбилеям работы в МКДОУ выплачиваются работникам в зависимости от их трудового вклада.

4.3. выплаты единовременных поощрительных премий производятся только по решению работодателя, при этом работник не имеет право требовать их выплаты.

4.4. Единовременное премирование работников МКДОУ производится при наличии средств в ФОТ.

4.5. Педагогические работники МКДОУ, административно- управленческий персонал, иные работники могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически отработанного времени. Размер премии, выплачиваемой одному работнику, предельными размерами не ограничивается.

4.6. Решение о виде и размере премирования работников заведующий МКДОУ оформляет приказом.

4.7. Основными условиями премирования являются:

- строгие выполнения функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка МКДОУ, четкое и своевременное исполнение распоряжений, решений, приказов;
- качественное и своевременное выполнение плановых заданий, мероприятий
- отсутствие случаев травматизма воспитанников;
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей);
- отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов.

4.8. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений, перечисленных в настоящем Положении, трудовом договоре, иных локальных нормативных актах или законодательства РФ данные работники частично или полностью лишаются премии.

4.9. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

5. Заключительные положения

5.1. все выплаты стимулирующего характера производятся в пределах установленного ФОТ по профессиональным квалификационным группам. Фонд оплаты труда рассчитывается бухгалтером.

5.2. В отдельных случаях заведующий МКДОУ имеет право для выплат стимулирующего характера (премий) использовать средства экономии ФОТ.

5.3. Бухгалтер в срок до 10-го числа месяца, следующего за отчетным периодом, дает заведующему МКДОУ справку о сумме стимулирующей части ФОТ и экономии ФОТ за прошедший отчетный период к распределению.

5.4. Заведующий МКДОУ на основании данного Положения и показателей для выплат стимулирующего характера, издает приказ о распределении обозначенной в протоколе стимулирующей части ФОТ и передает его председателю первичной профсоюзной организации для согласования. После согласования заведующий направляет в бухгалтерию приказ для начисления в сроки, установленные для сдачи документов по начислению заработной платы.

Приложение № 5
к коллективному договору
МКДОУ детский сад «Радуга»

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МКДОУ
детский сад «Радуга»:
С.Б. Ветрова
«06» сентября 2021 г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации
А.В. Апраксина
«06» сентября 2021 г.

**Перечень профессий и должностей,
которым в соответствии с отраслевыми нормами установлена
бесплатная выдача спецодежды, спецобуви и средств
индивидуальной защиты.
(Типовые отраслевые нормы выдачи СИЗ)**

(Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н

"Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением")
(Зарегистрировано в Минюсте России 26.02.2015 N 36213)

№	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты) на 1 работника
1.	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт. 1 шт. 12 пар
2.	Дворник (уборщик территории)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Рукавицы комбинированные Куртка утепленная Галоши Плащ непромокаемый	1 шт. 1 шт. 6 пар 1 на 2,5г 1 пара на 2 г 1 шт. на 3 г

		<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке</p> <p>Валенки с резиновым низом</p> <p>Головной убор утепленный</p> <p>Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами</p>	<p>1 шт. на 2 года</p> <p>1 пара на 3 года</p> <p>1 шт. на 2 года</p> <p>3 пары на 1 год</p>
3.	Повар	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p> <p>Нарукавники из полимерных материалов</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 комплект</p> <p>2 шт.</p> <p>до износа</p> <p>6 пар</p>
4.	Машинист по стирке белья и ремонту спецодежды	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p>	<p>1 шт. или 1 комплект</p> <p>дежурный</p> <p>6 пар</p> <p>дежурные</p>
5.	Заведующий	Халат для защиты от общих	1 шт.

	хозяйством	производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
6.	Воспитатель	Халат хлопчатобумажный	1 шт.
7.	Помощник воспитателя	Халат хлопчатобумажный Косынка При работе с использованием моющих средств: Перчатки резиновые Фартук клеенчатый с нагрудником	1 шт. 1 шт. 2 пары 1 шт.
8.	Рабочий по комплексному обслуживанию здания	Костюм для защиты от общих производственных и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки резиновые или из полимерных материалов Щиток защитный или очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке Валенки с резиновым низом Головной убор утепленный Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами	1 шт. 1 пара 12 пар до износа до износа 1 шт. на 2 года 1 пара на 3 года 1 шт. на 2 года 3 пары на 1 год
9.	Сторож (вахтер)	Костюм для защиты от общих производственных и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным	1 шт. 1 шт.

		<p>подноском</p> <p>Фуфайка ватная</p> <p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке</p> <p>Валенки с резиновым низом</p> <p>Головной убор утепленный</p> <p>Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 шт. на 2 года</p> <p>1 пара на 3 года</p> <p>1 шт. на 2 года</p> <p>3 пары на 1 год</p>
--	--	--	---

Приложение № 6
к коллективному договору
МКДОУ детский сад «Радуга»



СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации
Апраксина /А.В.Апраксина/
«06» *сентября* 20*21* г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МКДОУ
детский сад «Радуга»:
Ветрова /С.Б. Ветрова/
«06» *сентября* 20*21* г.

**Положение по охране труда
муниципального казенного дошкольного
образовательного учреждения
детский сад «Радуга»**

Администрация и профсоюзный комитет муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Радуга» приняли Положение о том, что в течение 2021 – 2024 г. руководство обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда.

Положение по охране труда (далее Положение) имеет своей целью улучшение и повышение эффективности охраны труда.

Положение разработано в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда, Трудовым Кодексом РФ, Уставом МКДОУ детский сад «Радуга» и является неотъемлемой частью Коллективного договора.

1. Организационные мероприятия.

Администрация МКДОУ детский сад «Радуга»:

1.1. Издает приказы по созданию здоровых и безопасных условий труда для обеспечения требований санитарных правил и норм в организации деятельности образовательного учреждения, техники безопасности, пожарной безопасности, охраны труда и здоровья; Назначает лиц, ответственных за конкретное направление работы;

Создает необходимые условия для работы уполномоченных (доверенных) лиц и членов комиссии по охране труда.

1.2. Проводит обучение и проверку знаний по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.03 № 1/29 "Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний, требований охраны труда работников и организаций". ГОСТ 12.0.004-90 ССБТ "Организация обучения по безопасности труда. Общие положения".

1.3. Разрабатывает, утверждает и размножает инструкции по охране труда, отдельно по видам работ и отдельно по профессиям образовательного учреждения. Согласовывает с

профкомом в установленном порядке.

1.4.Разрабатывает и утверждает программы вводного инструктажа и отдельно программы инструктажа на рабочем месте учреждения.

1.5.Обеспечивает журналами регистрации инструктажа вводного и на рабочем месте по утвержденным Минтрудом России образцам.

1.6.Разрабатывает и утверждает перечень работ, на которые по условиям труда установлены:

- ежегодные и периодические медицинские осмотры в установленном порядке;
- право на досрочную трудовую пенсию и дополнительный отпуск;
- компенсация за работу во вредных условиях труда;
- своевременная выдача работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами.

1.7.Проводит общий технический осмотр зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации (проводится 2 раза в год - весной и осенью).

1.8.Организует и проводит административно-общественный контроль по охране труда по согласованию с профсоюзом.

1.9.Организует комиссии по проверке знаний по охране труда работников образовательного учреждения.

2. Предупреждение несчастных случаев.

Администрация МКДОУ детский сад «Радуга»:

2.1.Не допускает использование помещений, рабочих мест и оборудования без наличия комплекта документации, предусмотренной законодательством РФ, приказами Министерства образования и науки России и другими нормативными актами; Обеспечивает соответствие всех объектов детского сада требованиям охраны труда.

2.2.Запрещает в образовательном учреждении применение вредных или опасных, материалов, продуктов, приборов, услуг и т.д., не имеющих сертификатов и иного вида контроля.

3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия.

Администрация МКДОУ детский сад «Радуга»:

3.1.Содержит в надлежащем состоянии групповые и служебные помещения МКДОУ детский сад «Радуга», обеспечивает в них температурный режим, освещенность и другие условия в соответствии с действующими нормативными требованиями.

3.2.Организует в установленные сроки проведение медицинского осмотра работников МКДОУ детский сад «Радуга», обязанных проходить периодический медицинский осмотр. Не допускает работников к исполнению ими обязанностей без прохождения обязательного медицинского осмотра, а также в случае медицинских противопоказаний.

3.3.Обеспечивает возможность получения работниками горячего питания в процессе их трудовой деятельности в МКДОУ детский сад «Радуга».

3.4.Обеспечивает мероприятия по подготовке здания, коммуникаций и оборудования к работе в зимних условиях:

- контроль, за работой приточно-вытяжной вентиляции;
- производит ремонт помещений здания МКДОУ детский сад «Радуга», электро –

осветительного и санитарно - технического оборудования, а также постоянную уборку помещений;

- при возникновении аварийных ситуаций администрация совместно со службами гражданской обороны, безопасности труда и жизнедеятельности, другими службами принимает меры к их ликвидации и обеспечению последующей производственной деятельности.

4. Улучшение условий и охраны труда.

Администрация МКДОУ детский сад «Радуга»:

4.1. Обеспечивает здоровые и безопасные условия труда в МКДОУ детский сад «Радуга», для предупреждения и профилактики производственного травматизма, сохранения жизни и здоровья человека в процессе труда.

4.2. Разрабатывает мероприятия по улучшению условий труда.

4.3. Обязательства работников:

постоянно контролировать безопасность оборудования, мебели в групповых и служебных помещениях МКДОУ детский сад «Радуга», безопасность территории;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- своевременно проходить медицинские осмотры, инструктажи и проверку знаний по охране труда;

- немедленно извещать руководителя или дежурного администратора о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в МКДОУ детский сад «Радуга», или об ухудшении своего здоровья.

5. Мероприятия по пожарной безопасности.

Администрация МКДОУ детский сад «Радуга»:

5.1. Разрабатывает утверждение по согласованию с профкомом учреждения инструкций о мерах пожарной безопасности в соответствии с требованиями ГОСТ 12.1.004-91*, а также на основе Правил пожарной безопасности:

5.2. Обеспечивает журналами регистрации вводного противопожарного инструктажа, журналами регистрации противопожарного инструктажа на рабочем месте, а также журналом учета первичных средств пожаротушения.

5.3. Разрабатывает и обеспечивает учреждение инструкцией и планом-схемой эвакуации людей на случай возникновения пожара.

5.4. Контролирует работы по обслуживанию и мониторингу пожарной сигнализации.

5.5. Обеспечивает учреждение первичными средствами пожаротушения (огнетушители и др.).

5.6. Организует обучение работников и воспитанников старшего дошкольного возраста МКДОУ детский сад «Радуга» мерам обеспечения пожарной безопасности, особенно в чрезвычайных ситуациях и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала.

5.7. Освобождает запасные эвакуационные выходы.

6. Соглашение по охране труда.

Администрация и работники Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Радуга» заключили настоящее Соглашение, являющееся приложением к Коллективному договору о том, что в течение 2020 года администрация учреждения обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда и технике безопасности.

План мероприятий по охране труда на 2021 г.

№ п/п	Содержание мероприятий	Количество	Стоимость	Срок исполнения	Ответственный
1. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ.					
1.	Обучение на курсах по ОТ	1	2000 т.руб.	В течение года 2021 г.	заведующий
2.	Обучение работников безопасным методам и приемам работы, навыкам оказания первой помощи, проверка знаний по ОТ	13	При наличии финансирования	в течение года	спец.по ОТ. заведующий
3.	Разработка и утверждение перечня профессий и видов работ ДОУ: - работников, которым необходим периодический мед.осмотр - работники, которые обеспечиваются специальной одеждой; - работников, которым полагается компенсация за работу в опасных и вредных условиях труда.	-	-	январь-февраль	заведующий
4.	Организация и проведение административно – общественного контроля	-	-	в течение года.	заведующий
5.	Обновление уголка по ОТ			с января по сентябрь	спец по ОТ
6.	Организация проверки знаний по охране труда работников ДОУ	13	-	ноябрь	спец по ОТ
2. ТЕХНИЧЕСКИЕ МЕРОПРИЯТИЯ.					
1.	Испытание прочности спортивного оборудования на участке ДОУ.				Комиссия ДОУ по ОТ.
2.	Проверка освещённости групп, всех помещений ДОУ		3000 руб.	в течение года	заведующий
3.	Установка внешнего освещения		2000 руб.	лето 2021г.	заведующий
4.	Приобретение и замена посуды по группам.		2000 руб	в течение года	заведующий завхоз
5.	Нанесение на рабочие столы цветовой маркировки согласно требованиям СанПин			август	медицинская сестра
6.	Установка домофона	1	15 000	в течение года	заведующий
7.	Проверка дымоходов и вентиляционных каналов		7000	в течение года	заведующий

3. ЛЕЧЕБНО-ПРОФИЛАКТИЧЕСКИЕ И САНИТАРНО-БЫТОВЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ.

1.	Проведение периодических медицинских осмотров		29 000	1 раз в год	заведующий
2.	Вакцинация сотрудников ДОУ против гриппа		-	сентябрь 2020г.	медицинская сестра
3.	Укомплектование медикаментами аптек первой медпомощи в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 05.03.2011 № 169н		2 000		медицинская сестра

4. МЕРОПРИЯТИЯ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ СРЕДСТВАМИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ.

1.	Приобретение технических халатов	7 шт	3 500	в течение года	заведующий
2.	Приобретение резиновых и хлопчатобумажных перчаток	20 пар	1000	1 раз в квартал	заведующий
3.	Приобретение мыла и обеззараживающих средств		3 000	1 раз в квартал	заведующий
4.	Приобретение резиновых ковриков	2 шт.	3 500	в течение года	заведующий
5.	Регулярное обеспечение индивидуальными средствами защиты	-	1 000	1 раз в квартал	заведующий

5. МЕРОПРИЯТИЯ ПО ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ.

1.	Работы по проведению эксплуатационных испытаний наружных пожарных лестниц	1	8 000 руб.	Весна 2021г.	заведующий
2.	Поверка огнетушителя	7	800 руб.	Лето 2021 г.	заведующий
3.	Приобретение средств индивидуальной защиты (самоспасатель изолирующий, противопожарное полотно)		8000 руб	в течение года	заведующий
4.	Содержание запасных эвакуационных выходов в чистоте и свободном доступе к ним			в течение года	завхоз
5.	Организация хранения красок, растворителей в отдельных кладовых			в течение года	завхоз
6.	Организация обучения работающих и обучающих мерам пожарной безопасности, особенно в ЧС, и проведение тренировок по эвакуации всего персонала.			весна, осень	заведующий завхоз
	Обеспечение и свободный доступ к первичным средствам пожаротушения (,огнетушители и др.)			в течение года	завхоз

Заведующий ДОУ

_____ /С.Б. Ветрова/

Председатель профсоюзного комитета

_____ / А.В.Апраксина/

Приложение № 7
к коллективному договору
МДОУ детский сад «Радуга»

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МДОУ
детский сад «Радуга»:
С.Б. Ветрова
«06» сентября 2011 г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации
Апра /А.В. Апраксина/
«06» сентября 2011 г.

**Перечень
тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными
особыми условиями труда, на которых оплата работникам
устанавливается в повышенном размере.**

(Приказ Гособразования СССР от 20.08.1990 N 579 Об утверждении
Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия
труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за
неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений
системы Гособразования СССР)

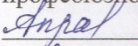
По результатам СОУТ установить оплату в повышенном размере
следующим работникам:

Повар – 4%

Подсобный рабочий кухни – 4%

Приложение № 8
к коллективному договору
МКДОУ детский сад «Радуга»

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации
 /А.В.Апраксина/
«06» сентября 2019 г.


УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МКДОУ
детский сад «Радуга»:
 С.Б. Ветрова/
«06» сентября 2019 г.

**Перечень должностей работников,
подлежащих медицинским осмотрам,
профессиональной гигиенической подготовке.**

(Приказ Минздрава РФ от 28 января 2021года № 29н

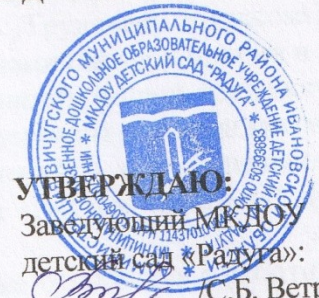
"Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 ТК РФ, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами , а также работам , при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры "

№	должность	Количество работников	Медицинский осмотр	Гигиеническое обучение
1	Заведующий	1	1 раз в год	1 раз в 2 года
2	Заведующий хозяйством	1	1 раз в год	1 раз в год
3	Воспитатель	3	1 раз в год	1 раз в 2 года
4	Помощник воспитателя	2	1 раз в год	1 раз в год
5	Музыкальный руководитель	1	1 раз в год	1 раз в 2 года
6	Повар	1	1 раз в год	1 раз в год
7	Машинист по стирке белья	1	1 раз в год	1 раз в 2 года
8	Уборщик служебных помещений	1	1 раз в год	1 раз в 2 года
9	Дворник	1	1 раз в год	1 раз в 2 года
10	Сторож	2	1 раз в год	1 раз в 2 года
11	Рабочий по обслуживанию здания	1	1 раз в год	1 раз в 2 года

Приложение № 9
к коллективному договору
МКДОУ детский сад «Радуга»

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации
Апра /А.В.Апраксина/
«06 сентября 2021» г.



УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МКДОУ
детский сад «Радуга»:
С.Б. Ветрова
«06 сентября 2021» г.

ПРАВИЛА
внутреннего трудового распорядка
для работников
муниципального казенного дошкольного
образовательного учреждения
детский сад «Радуга»

1. Общие положения.

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее Правила) - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее 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 в муниципальном казенном дошкольном образовательном учреждении детский сад «Радуга» (далее МКДОУ детский сад «Радуга»).

1.2. Работодатель – организация, вступившая в трудовые отношения с работником. Права и обязанности работодателя осуществляет заведующий. Далее «работодатель» - заведующий МКДОУ детский сад «Радуга».

1.3. Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, **определенным в соответствии с ТК РФ, иными законами, коллективным договором**, отраслевым территориальным соглашением, трудовым договором, локальными нормативными актами МКДОУ детский сад «Радуга».

1.4. Дисциплина в МКДОУ детский сад «Радуга» поддерживается на основе уважения человеческого достоинства обучающихся (воспитанников) и работников. Применение методов физического и психического воздействия по отношению к обучающимся (воспитанникам) не допускается.

1.5. Правила обязательны для всех работников, заключивших трудовой договор с работодателем (в том числе и внешних совместителей).

1.6. Правила доводятся до сведения каждого работника, состоящего или вступающего в трудовые отношения с работодателем в обязательном порядке под роспись.

2 Порядок приёма, перевода и увольнения работников.

2.1. Прием на работу и увольнение работников осуществляет заведующий МКДОУ детский сад «Радуга».

2.2. К педагогической деятельности в МКДОУ детский сад «Радуга» допускаются лица, имеющие среднее профессиональное или высшее профессиональное образование. Образовательный ценз указанных лиц подтверждается документами государственного образца о соответствующем уровне образования и (или) квалификации.

2.3. К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере здравоохранения, социального развития, труда и защиты прав потребителей.

2.4. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу в МКДОУ детский сад «Радуга», предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;
- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел,
- при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию;

В отдельных случаях с учётом специфики работы Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов (статья 65 ТК РФ).

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

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

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 настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

2.5. Прием на работу оформляется приказом заведующего МКДОУ детский сад «Радуга» на основании заключенного трудового договора, составленного в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Приказ объявляется работнику под роспись в 3-дневный срок со дня подписания трудового договора.

Фактическое допущение работника к работе с ведома или по поручению работодателя считается заключением трудового договора независимо от того, был ли он оформлен надлежащим образом.

2.6. Существенными условиями трудового договора и обязательными для включения в него являются:

- место работы;

- дата вступления договора в силу;
- дата начала работы;
- наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации;
- объем нагрузки;
- права и обязанности работника;
- права и обязанности работодателя;
- характеристики условий труда, компенсации и льготы за работу во вредных и тяжелых условиях;
- режим труда и отдыха (в части, отличающейся от настоящих Правил);
- условия оплаты труда (размер тарифной ставки или должностного оклада, доплаты, надбавки, иные выплаты);
- виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

Данные существенные условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.7. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок.

2.8. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе заведующего МКДОУ детский сад «Радуга» в следующих случаях:

- для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- для выполнения заведомо определенной работы, в том числе в случаях, когда ее окончание не может быть определено конкретной датой;
- для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника;
- при заключении договора с лицами, направленными на временную работу органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;
- с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, разрешена работа исключительно временного характера;
- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотии, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных ситуаций;
- с заведующим МКДОУ детский сад «Радуга»;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству.

В иных случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами, срочный договор заключается с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

2.9. По инициативе работодателя при заключении трудового договора может быть обусловлено испытание.

Испытание не устанавливается для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста 18 лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих договор до двух месяцев;
- лиц, имеющих действующую квалификационную категорию.

2.10. Перед допуском к работе вновь поступившего работника работодатель обязан:

- ознакомить работника с условиями труда, его должностной инструкцией, условиями оплаты труда, графиком работы, разъяснить его права и обязанности;
- ознакомить работника с Уставом, Коллективным договором, настоящими Правилами, Положением об оплате труда сотрудников МКДОУ детский сад «Радуга», с инструкциями по охране труда и противопожарной безопасности, проинструктировать его по правилам производственной санитарии, организации охраны жизни и здоровья детей с оформлением инструктажа в журнале установленного образца.

2.11. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка оформляется в МКДОУ детский сад «Радуга». На всех, проработавших свыше пяти дней, ведутся трудовые книжки в установленном порядке, личное дело и учётная карточка Т-2 (в соответствии с требованиями делопроизводства). Личное дело и карточка формы Т-2 хранятся в МКДОУ детский сад «Радуга» и после увольнения работника.

2.12. По инициативе заведующего допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, проведение эксперимента, изменение сменности работы МКДОУ детский сад «Радуга», а также изменение образовательных программ, введение новой должности для выполнения работы, которая ранее выполнялась за доплату, и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст. 73 ТК РФ).

О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен заведующим МКДОУ детский сад «Радуга» в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 73, ст. 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то заведующий МКДОУ детский сад «Радуга» обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы – вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

2.13. Заведующий МКДОУ детский сад «Радуга» имеет право переводить работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу. Такой перевод допускается:

- для предотвращения катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев на производстве;
- для предотвращения простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера);
- для предотвращения уничтожения или порчи имущества;
- для замещения временно отсутствующего работника.

Работник может быть переведен на работу, требующую более низкой квалификации, только с его письменного согласия.

Размер оплаты труда при временном переводе не может быть ниже среднего заработка по работе, обусловленной трудовым договором.

Часть работы, выполняемой в порядке временного перевода, произведенная сверх продолжительности, соответствующей трудовому договору, оплачивается как сверхурочная.

2.14. При смене собственника имущества, изменении подведомственности (подчиненности) организации, а равно при ее реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) трудовые отношения с согласия работника продолжаются.

2.15. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя производится только по основаниям, предусмотренным ТК РФ.

2.16. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом заведующего МКДОУ детский сад «Радуга» в письменной форме за две недели.

2.17. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение не производится, за исключением случая, когда на освобождаемое место в письменной форме приглашен работник, которому в соответствии с ТК РФ не может быть отказано в заключении трудового договора (перевод).

Заведующий МКДОУ детский сад «Радуга» обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный работником, в случаях, когда заявление об увольнении обусловлено невозможностью продолжения им работы, а также в случаях установленного нарушения заведующим норм трудового права.

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

2.18. Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения.

2.19. Увольнение членов профсоюза по инициативе заведующего МКДОУ детский сад «Радуга» в связи:

- с сокращением численности или штата работников;
- несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производить с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

2.20. Заведующий МКДОУ детский сад «Радуга» имеет право расторгнуть трудовой договор (п.1 и 2 ст. 336 ТК РФ) с педагогическим работником:

- за повторное в течение одного года грубое нарушение Устава МКДОУ детский сад «Радуга»;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью ребенка.

2.21. Прекращение трудового договора оформляется приказом. В день увольнения заведующий МКДОУ детский сад «Радуга» обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении, произвести с ним окончательный расчёт, а также по письменному заявлению работника выдать копию документов связанных с его работой.

2.22. Записи в трудовую книжку о причинах увольнения должны производиться в точном соответствии с формулировкой ТК РФ и со ссылкой на соответствующую статью, пункт. Днём увольнения считается последний день работы.

3. Права и обязанности работодателя.

3.1. Администрация детского сада в лице заведующего или уполномоченных им должностных лиц имеет право:

3.1.1. Устанавливать трудовые отношения с работниками в соответствии с ТК РФ и иными правовыми актами.

3.1.2. Устанавливать систему оплаты труда, стимулирующие и иные выплаты в соответствии с действующим законодательством.

3.1.3. Поощрять работников за эффективный труд.

3.1.4. Требовать от работников соблюдения настоящих Правил, других локальных актов МКДОУ детский сад «Радуга».

3.1.5. Применять дисциплинарные взыскания к работнику в соответствии с действующим законодательством.

3.2. Администрация детского сада в лице заведующего или уполномоченных им должностных лиц обязана:

3.2.1. Соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные акты, условия Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

3.2.2. Своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов.

3.2.3. Предоставлять сотрудникам работу, установленную трудовым договором.

3.2.4. Обеспечивать безопасность труда и создание условия, отвечающее требованиям охраны и гигиены труда.

3.2.5. Выплачивать причитающуюся работникам заработную плату, выплаты социального характера в полном размере, в сроки, установленные трудовым законодательством или Коллективным договором.

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в учреждении системой оплаты труда (ст. 135 ТК РФ).

Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже 2 раз в месяц. Днями выплаты заработной платы являются: 14 число – заработная плата за 1 половину месяца (аванс) и 29 число – заработная плата за 2 половину месяца (под расчет). При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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 не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст. 236 ТК РФ).

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

3.2.1. Обеспечивать строгое соблюдение трудовой дисциплины.

3.2.8. Способствовать повышению работниками своей квалификации, совершенствованию профессиональных навыков.

3.2.9. Обеспечивать работников необходимыми методическими пособиями и хозяйственным инвентарем для организации эффективной работы.

3.2.10. Осуществлять контроль над качеством воспитательно-образовательного процесса, выполнением образовательных программ.

3.2.11. Своевременно рассматривать предложения работников, направленные на улучшение работы МКДОУ детский сад «Радуга», поддерживать и поощрять лучших работников.

3.2.12. Предоставлять отпуска работникам МКДОУ детский сад «Радуга» в соответствии с утвержденным графиком.

3.2.13. Знакомить работников МКДОУ детский сад «Радуга» не позднее, чем за две недели (ст.123 ТК РФ) с графиком отпусков до конца календарного года.

3.2.14. Постоянно контролировать знания и соблюдения работниками всех требований и инструкций по охране труда, пожарной безопасности, санитарным правилам и нормам.

3.2.15. Компенсировать выходы на работу в выходные и праздничные дни предоставлением другого дня отдыха или оплатой в двойном размере.

3.2.16. Отстранять от работы и (или) не допускать к ней работника (ст.76 ТК РФ):

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

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

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

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

- по требованиям органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами. Заведующий отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения работы или недопущения к работе.

4. Права и обязанности работников.

4.1. Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- на предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным Коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- участие в управлении МКДОУ детский сад «Радуга», предусмотренное ТК РФ, иными федеральными законами и Коллективным договором;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных соглашений через своих представителей;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- моральное и материальное стимулирование труда;
- пользование информационными фондами МКДОУ детский сад «Радуга»;
- участие в конкурсах профессионального мастерства.

4.2. Каждый работник обязан:

- качественно выполнять возложенные на него функциональные обязанности и работы, указанные в должностных инструкциях, трудовом договоре, квалификационных характеристиках и других правовых актах;
- соблюдать настоящие Правила;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- 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;
- незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
- проходить периодически медицинские осмотры и профилактическую вакцинацию согласно действующему законодательству;

- выполнять приказы заведующего МКДОУ детский сад «Радуга», решения органов самоуправления МКДОУ детский сад «Радуга»;
- воздерживаться от действий и высказываний, ведущих к осложнению морально-психологического климата в коллективе МКДОУ детский сад «Радуга».

4.3. Педагогический работник имеет право:

- участвовать в работе органов самоуправления МКДОУ детский сад «Радуга»;
- свободно выбирать и использовать методики обучения и воспитания, учебные пособия и материалы, методы педагогической диагностики в соответствии с образовательной программой, утвержденной МКДОУ детский сад «Радуга»;
- проходить аттестацию на добровольной основе на соответствующую квалификационную категорию;
- участвовать в научно-экспериментальной работе, обобщать и распространять свой педагогический опыт;
- на получение социальных льгот и гарантий, установленных законодательством Российской Федерации, Ивановской области и органами местного самоуправления;
- на защиту своей профессиональной чести, достоинства и деловой репутации;
- на защиту от излишнего или неоправданного вмешательства родителей (законных представителей) воспитанников в вопросы, которые по своему характеру входят в круг профессиональных обязанностей педагога.

4.4. Педагог детского сада обязан:

- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне;
- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- уважать честь и достоинство воспитанников и других участников образовательных отношений;
- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- соблюдать Устав МКДОУ детский сад «Радуга», должностные инструкции, настоящие Правила;
- обучать детей в соответствии с государственной и региональной политикой в сфере дошкольного образования;
- сотрудничать с семьей по вопросам воспитания и обучения детей;
- обеспечивать реализацию образовательных программ в полном объеме в соответствии со структурой образовательной деятельности;
- учитывать возрастные и психофизические особенности воспитанников при организации образовательной деятельности;
- проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению заведующим МКДОУ детский сад «Радуга»;
- проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.
- улучшать предметно-пространственную среду ребенка;
- принимать меры предосторожности для предупреждения несчастных случаев с детьми;
- выполнять условия договора о взаимоотношениях МКДОУ детский сад «Радуга» с родителями (законными представителями) воспитанников;
- обеспечивать выполнение утвержденного режима дня;
- соответствовать тарифно-квалификационным характеристикам (требованиям) по должности работников учреждений образования.

4.5. Воспитателям и другим работникам МКДОУ детский сад «Радуга» запрещается:

- а) изменять по своему усмотрению график работы;
- б) удлинять продолжительность занятий и сокращать перерывы между ними;

в) оставлять детей без присмотра;

г) отдавать детей лицам в нетрезвом состоянии и детям младшего школьного возраста, а также отпускать детей одних по просьбе родителей.

4.6. Посторонние лица могут присутствовать в группе во время занятий только с разрешения заведующего. Вход в группу после начала занятия разрешается только заведующему МКДОУ детский сад «Радуга».

5. Рабочее время и время отдыха.

5.1. В соответствии с действующим трудовым законодательством РФ, в МКДОУ детский сад «Радуга» установлена 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота, воскресенье.

5.2. Время ежедневного начала работы МКДОУ детский сад «Радуга» – с 7.30, время окончания работы – 17.30.

5.3. Продолжительность рабочего дня (смены):

№ п/п	Должность	Время работы
1.	Заведующий	8.00 – 15.30 перерыв на обед 12.30 – 13.00
2.	Заведующий хозяйством	8.00 – 15.30 перерыв на обед 12.30 – 13.00
3.	Повар	1 смена – 6.00 – 13.30 перерыв на обед – 12.30 – 13.00 2 смена – 12.30 – 16.00
4.	Воспитатель	1 смена 7.30 – 14.50 2 смена 10.10 – 17.30
5.	Музыкальный руководитель	8.30 – 12.38 перерыв на обед – 11.30 – 12.00
6.	Машинист по стирке белья	8.00 – 15.30 перерыв на обед 12.30 – 13.00
7.	Дворник	8.00 – 16.30 перерыв на обед – 12.30 – 13.00
8.	Сторож	18.00 – 6.00
9.	Помощник воспитателя	8.15 – 15.45 перерыв на обед – 12.30 – 13.00
10.	Уборщик служебных помещений	8.00 – 15.30
11.	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	8.00 – 15.30 Перерыв на обед – 11.30 – 12.00

- для руководящего, административно-хозяйственного персонала – из расчёта 40-часовой рабочей недели;

- для воспитателей - из расчета 36-часовой рабочей недели;

- для музыкального руководителя – из расчёта 24-часовой рабочей недели;

- помощников воспитателя – из расчета 40-часовой рабочей недели в 1 смену.

Графики работы составляются работодателем с учетом мнения профкома, утверждаются заведующим МКДОУ детский сад «Радуга» и доводятся до работников не позднее, чем за 1 месяц до его действия (ст. 103 ТК РФ) и вывешиваются на видном месте.

Накануне праздничных дней продолжительность рабочей смены сокращается на 1 час.

5.4. Перерыв для отдыха и питания педагогических работников устанавливается во время отдыха и питания воспитанников.

Продолжительность времени для отдыха и питания для других работников устанавливается 30 минут. Этот период в рабочее время не включается.

5.5. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

- 1,2,3,4,5,6 и 8 января – Новогодние каникулы (в ред. Федерального закона от 23.04.2012

№ 35-ФЗ);

- 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 (часть первая в ред. Федерального закона от 29.12.2004 № 201-ФЗ).

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день (статья 112 ТК РФ)

5.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается.

Привлечение к работе в эти дни допускается с письменного согласия работника и с учётом мнения профсоюзного комитета МКДОУ детский сад «Радуга». Оплата производится в повышенном размере,

либо, по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.7. Работодатель устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 ТК РФ).

5.8. Расписание занятий составляется администрацией МКДОУ, исходя из педагогической целесообразности, с учётом наиболее благоприятного режима труда и отдыха воспитанников и максимальной экономии времени педагогических работников.

5.9. Заведующий МКДОУ детский сад «Радуга» имеет право поставить специалиста на замену воспитателя в группу для работы с детьми в случае производственной необходимости.

5.10. Заведующий МКДОУ детский сад «Радуга» организует учет рабочего времени и его использования всех работников МКДОУ детский сад «Радуга».

5.11. В случае неявки на работу по болезни работник обязан при наличии такой возможности известить заведующего МКДОУ детский сад «Радуга» как можно раньше, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

5.12. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учётом мнения профсоюзного комитета МКДОУ детский сад «Радуга» не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. График вывешивается на видном месте для ознакомления работников. О времени отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за 2 недели до его начала. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

5.13. Ежегодный оплачиваемый отпуск по просьбе работника может предоставляться вне графика в следующих случаях: женам военнослужащих, при получении санаторно-курортной путёвки, по семейным обстоятельствам.

5.14. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлён или перенесён на другой срок, определяемый работодателем с учётом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей;
- если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, либо работник был предупреждён о времени начала этого отпуска позднее, чем за две недели до его начала (ст. 124 ТК РФ).

5.15. По соглашению между работником и заведующим МКДОУ детский сад «Радуга» ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

5.16. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска предоставляется по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединяется к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет и беременных женщин (ст. 125 ТК РФ).

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

5.18. Оплачиваемый учебный отпуск предоставляется работникам в порядке, установленном законодательством, на основании справки-вызова учебного заведения.

5.19. 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).

5.20. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы получают право на длительный отпуск сроком до одного года для творческой работы.

5.21. Администрации МКДОУ детский сад «Радуга» запрещается: отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы, вызывать их для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий; созывать во время занятий собрания, заседания и всякого рода совещания.

5.22. Не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения занятия, а также в присутствии воспитанников, работников МКДОУ детский сад «Радуга» и родителей (законных представителей) воспитанников.

6. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

6.1. Нарушение трудовой дисциплины (совершение дисциплинарного проступка) – виновные действия работника, результатом которых явилось неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него трудовых обязанностей, установленных:

- Уставом образовательного учреждения
- трудовым договором,
- настоящими Правилами,
- приказами и письменными распоряжениями работодателя (уполномоченных лиц), изданными в соответствии с действующим законодательством.

6.2. Заведующий МКДОУ детский сад «Радуга» имеет право на применение следующих дисциплинарных взысканий:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям, предусмотренным п.п. 5-10 части первой статьи 81, п.1 ст.336 ТК РФ.

6.3. Применение работодателем дисциплинарного взыскания в виде увольнения по п.5 ст.81 ТК РФ к работнику, являющемуся членом профсоюза, допускается только с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

6.4. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) Устава МКДОУ детский сад «Радуга» может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

6.5. До применения дисциплинарного взыскания, заведующий МКДОУ детский сад «Радуга» обязан затребовать от работника, совершившего дисциплинарный проступок, объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней объяснение

- работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.
- 6.6. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения выборного профсоюзного органа.
- 6.7. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово - хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.
- 6.8. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.
- 6.9. Приказ (распоряжение) заведующего МКДОУ детский сад «Радуга» о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт.
- 6.10. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.
- 6.11. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.
- 6.12. Заведующий МКДОУ детский сад «Радуга» до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству выборного профсоюзного органа.
- 6.13. В течение срока действия дисциплинарного взыскания к работнику не применяются меры поощрения (в том числе премирование).
- 6.14. Дисциплинарное взыскание на заведующего накладывается Учредителем.

7. Поощрения за успехи в работе.

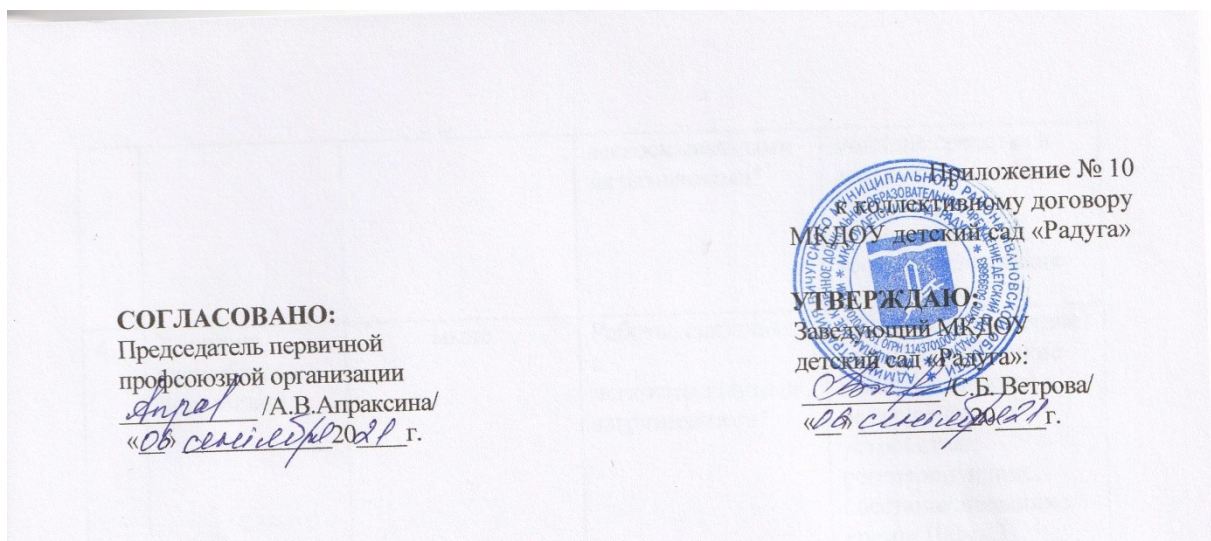
- 7.1. За успешное и добросовестное выполнение трудовых обязанностей, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:
- объявление благодарности с занесением в трудовую книжку;
 - выдача премии;
 - объявление благодарности с денежным вознаграждением;
 - награждение ценным подарком;
 - награждение Почетной грамотой;
 - представление к званию лучшего по профессии;
 - награждение орденами и медалями.
- 7.2. Поощрение применяется заведующим МКДОУ детский сад «Радуга» совместно или по согласованию с профкомом. Представления к ведомственным званиям и знакам, орденам и медалям Российской Федерации рассматривается на Общем собрании трудового коллектива.
- 7.3. Поощрения объявляются приказом заведующего МКДОУ детский сад «Радуга», доводятся до сведения работника, заносятся в трудовую книжку и его личное дело.

8. Заключительные положения.

Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются заведующим МКДОУ детский сад «Радуга» с учетом мнения трудового коллектива.

С Правилами должен быть ознакомлен каждый вновь поступающий на работу работник под расписку до начала выполнения его трудовых обязанностей в МКДОУ детский сад «Радуга».

Экземпляр Правил вывешивается в МКДОУ детский сад «Радуга» на видном месте.



ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей, которым в соответствии с отраслевыми нормами установлена бесплатная выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств

(Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (Минздравсоцразвития России) от 17 декабря 2010 г. N 1122н г. Москва (ред. от 07.02.2013г. с изменениями, вступающими в силу 02.04.2013г.) "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами")

№ п/п	Наименование профессии	Виды смывающих и обезжиривающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на месяц на 1 работника
1.	Повар	мыло	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями*	200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах регенерирующие, восстанавливающие кремы 100мл.)
2.	Машинист по стирке белья и ремонту одежды	мыло	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями*	300г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах регенерирующие, восстанавливающие кремы 100мл.)
3.	Подсобный	мыло	Работы, связанные	200г (мыло туалетное)

	рабочий кухни		с легкосмываемыми загрязнениями*	или 250 мл (жидкие моющие средства в дозированных устройствах регенерирующие, восстанавливающие кремы 100мл.)
4.	Уборщик служебных помещений	мыло	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями*	200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозированных устройствах регенерирующие, восстанавливающие кремы 100мл.)
5.	Заведующий хозяйством	мыло	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями*	200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозированных устройствах регенерирующие, восстанавливающие кремы 100мл.)
6.	Помощник воспитателя	мыло	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями*	200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозированных устройствах регенерирующие, восстанавливающие кремы 100мл.)
7.	Дворник	мыло	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями*	200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозированных устройствах регенерирующие, восстанавливающие кремы 100мл.)
8.	Сторож	мыло	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями*	200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозированных устройствах регенерирующие, восстанавливающие кремы 100мл.)
9.	Заведующий	мыло	Работы, связанные с легкосмываемыми	200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в

			загрязнениями*	дозированных устройств регенерирующие, восстанавливающие кремы 100мл.)
10.	Воспитатель	мыло	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями*	200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах регенерирующие, восстанавливающие кремы 100мл.)
11.	Музыкальный руководитель	мыло	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями*	200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах регенерирующие, восстанавливающие кремы 100мл.)

*** На работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, работодатель имеет право не выдавать непосредственно работнику смывающие средства, а обеспечивает постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом. Основание: Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (Минздравсоцразвития России) от 17 декабря 2010 г. N 1122н г. Москва (ред. от 07.02.2013г. с изменениями, вступающими в силу 02.04.2013г.) "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами"**

Приложение № 11
к коллективному договору
МКДОУ детский сад «Радуга»



УТВЕРЖДАЮ:

Председатель первичной
профсоюзной организации
[Signature] /А.В.Апраксина/
«06» сентября 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МКДОУ
детский сад «Радуга»:
[Signature] /С.Б. Ветрова/
«06» сентября 2021 г.

**«Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим
работникам длительного отпуска сроком до одного года»**

Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года
№ 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам
организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска
сроком до одного года»,

Грудовой кодекс (ст. 335), Закон «Об образовании в Российской Федерации» (п. 4 ч.5

ст.47)

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке и условиях предоставления педагогическим
работникам длительного отпуска сроком до одного года

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам **МКДОУ детский сад «Радуга»**
(указать наименование организации, осуществляющей образовательную деятельность)

2. Педагогические работники образовательной организации в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск).

*Должности педагогических работников организации,
осуществляющей образовательную деятельность, имеющих право на длительный
отпуск сроком до одного года.*

№ п/п	Наименование должностей согласно штатному расписанию
1.	Воспитатель
2.	Музыкальный руководитель

3. Педагогические работники организации, замещающие должности **воспитатель,**
музыкальный руководитель

(указать наименование должностей согласно штатному расписанию организации)
имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы сроком до одного года.

4. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается организацией в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащих образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

5. В стаж непрерывной педагогической работы, дающей право на длительный отпуск, учитывается:

5.1. Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, **составляет не более трех месяцев;**

5.2. Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним

сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет);

5.3. Время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днём окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днём поступления на педагогическую работу **не превысил одного месяца**.

6. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательной организации.

Заявление о предоставлении длительного отпуска работник направляет в администрацию **не позднее, чем за две недели** до начала отпуска. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указываются дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

Срочный трудовой договор с педагогическим работником, принимаемым на работу на время исполнения обязанностей отсутствующего в связи с нахождением в длительном отпуске педагогического работника, заключается на период до выхода педагогического работника из длительного отпуска.

Длительный отпуск не может быть разделен на части.

7. Отзыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия педагогического работника. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору педагогического работника в удобное для него время.

8. Педагогический работник вправе досрочно выйти из длительного отпуска, предупредив работодателя о намерении прекратить нахождение в длительном отпуске **не менее, чем за две недели заявлением в письменном виде**. При этом оставшаяся неиспользованной часть длительного отпуска педагогическому работнику не предоставляется.

9. В случае поступления нескольких заявлений о предоставлении длительного отпуска, в образовательной организации составляется график предоставления длительных отпусков.

10. В случае поступления в образовательной организации нескольких заявлений о предоставлении длительного отпуска, первоочередное право на его предоставление имеют:

- а) матери имеющие детей инвалидов;
- б) многодетные матери

11. Длительный отпуск предоставляется **без сохранения заработной платы**.

12. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

13. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется объем учебной (педагогической) нагрузки при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

14. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации образовательной организации.

15. Длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, в случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

16. Педагогическим работникам, работающим по совместительству в образовательных организациях, длительный отпуск может быть предоставлен по соглашению с каждым работодателем одновременно как по основному месту работы, так и по совместительству. Для предоставления отпуска по работе по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

17. Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске засчитывается в стаж работы, учитываемой при определении размеров оплаты труда в соответствии с установленной в образовательной организации системой оплаты труда.

С.П.И.С.Т.О. П.О.С.Т.А.М.Е.Н.О. Т.С.А.
431000
ул. Кавказская, 10
г. Владикавказ
Республика Северная Осетия-Алания
С.П.И.С.Т.О. П.О.С.Т.А.М.Е.Н.О. Т.С.А.
ул. Кавказская, 10
г. Владикавказ
Республика Северная Осетия-Алания

ул. Кавказская, 10
г. Владикавказ
Республика Северная Осетия-Алания

С.П.И.С.Т.О. П.О.С.Т.А.М.Е.Н.О. Т.С.А.

