

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад № 22 «Журавлик»
города Сафоново Смоленской области
(МБДОУ д/с № 22)
на 2021-2024 гг.

Руководитель общеобразовательной
организации


(подпись, Ф.И.О.)

печать

Председатель первичной
организации Профсоюза


(подпись, Ф.И.О.)

Коллективный договор подписан

« » 20 года

ДЕПАРТАМЕНТ СМОЛЕНСКОЙ ОБЛАСТИ
ПО СОЦИАЛЬНОМУ РАЗВИТИЮ
Отдел (сектор) по социальной защите населения
г. Сафоновский район (городе)
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
16 . 09 2021 г.
рег. № 30
И.С. Селезнева Демидова Ю.В.
Подпись: И.С. Селезнева

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в отделе
социальной защиты населения в Сафоновском районе

Регистрационный № _____ от « » 20 г.

Печать

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключён в соответствии с законодательством Российской Федерации и Смоленской области и направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №22 «Журавлик» города Сафоново Смоленской области (в дальнейшем - Учреждение).

1.2. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №22 «Журавлик» города Сафоново Смоленской области.

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с:

- Конституцией Российской Федерации, принятой на всенародном голосовании 12.12.1993;
- Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральным законом от 29.12.12 г. №273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральным законом от 12 января 1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Законом Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»;
- Законом Смоленской области от 1 декабря 1999 г. №59-з «О дополнительных правах и гарантиях деятельности профессиональных союзов в Смоленской области»;
- Законом Смоленской области от 31 октября 2013 г. №122-з «Об образовании в Смоленской области» и иными нормативными правовыми актами;
- Отраслевым региональным и территориальным соглашениями, регулирующими социально-трудовые отношения в системе образования.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №22 «Журавлик» города Сафоново Смоленской области в лице заведующего – Зыбиной С.В.
- работники Учреждения в лице уполномоченного от трудового коллектива, инструктора по физической культуре, председателя первичной организации профсоюза Кучумовой С.П.

1.5. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, состоящих в трудовых отношениях независимо от членства в профсоюзе. Коллективный договор обязателен к применению при заключении трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.6. Стороны согласились, что:

1.6.1. Первичная профсоюзная организация и их выборные органы

выступает в соответствии с Уставом Профсоюза и Общими положениями территориальных и первичных профсоюзных организаций в качестве полномочных представителей работников образовательного учреждения при разработке и заключении коллективного договора и соглашений, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов: оплаты труда (размеров доплат и надбавок), размеров и форм материального поощрения, приема и увольнения, условий охраны труда, режима труда и отдыха и иным.

1.6.2. Договор для работников устанавливает условия труда, меры социальной поддержки и не может ухудшать положение работников и обучающихся по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации, Законами Смоленской области, настоящим коллективным договором.

1.6.3. Непосредственно в Учреждении регулирование трудовых, профессиональных и социально-экономических отношений между работниками и работодателем осуществляется путем заключения коллективного договора. В коллективном договоре с учетом особенностей деятельности Учреждения и его финансовых возможностей устанавливают дополнительные, более льготные трудовые и социально-экономические условия по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством, иными нормативными правовыми актами, настоящим коллективным договором.

1.6.4. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего договора, заинтересованная сторона вносит другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Принятые изменения и дополнения оформляются дополнительным соглашением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работодателя и профсоюзной организации образовательного учреждения.

В случае принятия органами государственной власти решений, улучшающих положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором, действуют те решения, которые являются наиболее благоприятными для работников.

1.6.5. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

Стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, и другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с действующим законодательством.

1.7. В целях развития социального партнерства стороны признали необходимым:

1.7.1. Создание на равноправной основе комиссии для ведения переговоров по заключению коллективного договора, внесению в него дополнений и изменений, урегулированию возникающих разногласий и обеспечения постоянного контроля за ходом выполнения договора (далее - комиссия).

1.7.2. Участие представителей сторон коллективного договора в заседаниях руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием данного договора и его выполнения; предоставление друг другу полной и своевременной информации о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников учреждения; проведение взаимных консультаций по социально-экономическим и другим проблемам и задачам учреждения.

1.8. Профком осуществляет систематический анализ и контроль заключенного коллективного договора в соответствии с рекомендациями Минобразования и ЦК Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, региональным отраслевым соглашением и районным отраслевым соглашением.

1.9. Контроль за выполнением коллективного договора на всех уровнях осуществляется сторонами и их представителями, а также иными соответствующими органами.

1.10. Стороны согласились, что ход, промежуточные и итоговые результаты выполнения настоящего коллективного договора Учреждения целесообразно регулярно доводить до сведения работников.

1.10. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания и действует по 01.09.2024 года включительно.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом образовательной организации и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также Региональным соглашением и настоящим коллективным договором.

Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора и изданием приказа.

2.1. Порядок приема на работу

2.1.1 Прием на работу в Учреждение осуществляется путем заключения трудового договора о работе в данном образовательном учреждении (ст. 67 ТК РФ).

2.1.2. Трудовой договор с работниками организаций заключается в

письменной форме, как правило, на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя, либо работника в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ с обязательным указанием обстоятельств (причин), послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

Если трудовой договор заключается на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы (при этом на его место уже был принят работник по договору на определенный срок и тоже отсутствует по основаниям, предусмотренным законодательством), то срок действия трудового договора определяется на период отсутствия обоих работников. В данном случае трудовой договор расторгается по выходу любого из отсутствующих работников.

Трудовой договор заключается в письменной форме в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр передается работнику, второй хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящимся у работодателя.

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

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определённого трудовым договором.

Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

2.1.3. При заключении трудового договора может быть обусловлено соглашением сторон испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе.

Срок испытания не более 3 месяцев, а для руководителей организации, их заместителей – не более 6 месяцев.

В испытательный срок не засчитывается период временной нетрудоспособности и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником без учёта мнения профсоюзного комитета, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за 3 дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в судебном порядке.

2.1.4. Работодатель указывает при заключении (оформление в письменной форме) с работником трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и

качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

Обязательными условиями оплаты труда являются:

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

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

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

2.1.5. Запрещается отказывать в заключение трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей. А также запрещается отказывать в заключение трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

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

2.1.6. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового Кодекса Российской Федерации), за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые.

Формирование сведений о трудовой деятельности лиц, впервые поступающих на работу после 31 декабря 2020 года, осуществляется в соответствии со ст. 66.1 Трудового Кодекса Российской Федерации, а трудовая книжка на указанных лиц не оформляется.

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 Трудовым Кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

- страховое свидетельство государственного пенсионного

страхования;

- документы воинского учёта – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний;

- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в Учреждении образования, предусмотренных Законом «Об Образовании в Российской Федерации» и другими нормативными актами;

- справку из органов внутренних дел об отсутствии судимости (для педагогов).

Запрещается требовать при приёме на работу документы, помимо предусмотренных Трудовым Кодексом.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка, страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляется работодателем.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в 2 экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами.

2.1.7. Приём на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключённого трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключённого договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приёме на работу объявляется работнику под расписку в трёхдневный срок со дня подписания трудового договора.

Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом Учреждения, коллективным договором и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.2. Изменение и расторжение трудового договора.

2.2.1. Условия трудового договора могут быть изменены по соглашению сторон или по причинам связанным с изменением организационных или технологических условий труда.

Изменения условий трудового договора оформляются путём заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключённого между работником и работодателем трудового договора.

Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях определённых условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат,

устанавливаемых работникам, объема учебной нагрузки и др.) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ). Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

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

2.2.3. Отстранение от работы.

Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе):

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;
- 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.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

2.2.4. Расторжение трудового договора.

Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) руководителя (Работодателя). Записи о причинах увольнения в трудовую книжку и (или) внесение записи в сведения о трудовой деятельности должны производиться в точном соответствии с формулировкой действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью, пункт Трудового Кодекса Российской Федерации или иного закона.

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового Кодекса Российской Федерации) у данного Работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудового Кодекса Российской Федерации. По письменному заявлению работника Работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием

работника либо его отказом от их получения, Работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления, указанных уведомления или письма Работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного Работодателя. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки, или за задержку предоставления сведений о трудовой деятельности у данного Работодателя в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом «а» пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 Трудового Кодекса Российской Федерации, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с частью второй статьи 261 Трудового Кодекса Российской Федерации. По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, а в случае, если в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного Работодателя после увольнения, Работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у Работодателя)).

- Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чём работник должен быть предупреждён письменно не менее чем за 3 дня до увольнения.

Трудовой договор, заключённый на время выполнения сезонных работ, расторгается по истечении определённого сезона.

- Расторжение трудового договора по инициативе работника (собственное желание), при этом работник должен предупредить работодателя письменно за 2 недели (ст.80), работник может быть уволен без отработки по соглашению сторон (ст.78 ТК РФ)

- Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст.81 ТК РФ):

- 1) ликвидация организации (П.1 ст. 81 ТК РФ);
- 2) сокращение численности или штата работников (П.2 ст. 81 ТК

РФ)

3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации по результатам аттестации (п. 3 ст. 81 ТК РФ);

4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей) и главного бухгалтера;

5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

б) однократного, грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня независимо от его продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 4-х часов подряд в течение рабочего дня;

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

в) разглашения охраняемой законом тайны, ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения чужого имущества, растраты.

7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные и товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

8) принятия необоснованного решения руководителем организации его заместителем, главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерного его использования или иной ущерб имуществу Учреждения;

9) однократного, грубого нарушения руководителем Учреждения, его заместителями своих трудовых обязанностей;

10) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора.

При расторжении трудового договора с работником по п.1, п.2 ст.81 ТК РФ персонально под роспись уведомляется работник за 3 месяца, а также за 3 месяца доводятся сведения до центра занятости о высвобождении работника (ст. 180 ТК РФ).

2.2.5. Не допускается расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя (за исключением случаев ликвидации организации) в период временной нетрудоспособности и в период пребывания его в отпуске.

2.2.6. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (ст. 83 ТК РФ).

2.2.7. Работодатель сообщает выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении

численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом вторым части первой статьи 81 ТК РФ.

Уведомление должно содержать новое штатное расписание, информацию об основаниях изменения штатного расписания или учебной нагрузки, список сокращаемых должностей и перечень вакансий.

2.2.8. Стороны договорились, что при определении квалификации при сокращении численности или штата дополнительным показателем квалификации считать наличие у работника государственных и (или) ведомственных наград в связи с его профессиональной деятельностью.

Помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе по сокращению численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют также лица:

- лица, которые, наряду с основной работой, выполняют у данного работодателя иную, значимую для учреждения работу (выборные профсоюзные работники, уполномоченные по охране труда, руководители методических объединений, предметно-цикловых комиссий и т.д.);
- предпенсионного возраста;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 18 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 18 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее трех лет;
- при сокращении педагогической должности, имеющие педагогическое образование.

2.2.9. Работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата работников организации предоставлять преимущественное право возвращения на работу в организацию в случае появления вакантных рабочих мест.

2.2.10. Расторжение трудового договора по ст. 288 ТК РФ с беременной женщиной, женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается.

2.2.11. В случае увольнения работника, на период отсутствия которого был заключен трудовой договор на определенный срок, с другим работником, признавать этот договор трудовым договором на

неопределенный срок с момента увольнения отсутствовавшего работника.

2.2.12. При желании работника работать по совместительству, преимущественное право на получение такой работы предоставляется постоянному работнику данной организации.

2.2.13. Работодатель расторгает трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию, помимо оснований, предусмотренных ст. 80 ТК РФ, в случае необходимости постоянного ухода за больным членом семьи в соответствии с медицинскими заключениями.

2.2.14. В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса), превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса), средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения.

В случае, предусмотренном частью второй настоящей статьи, уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения, а в случае, предусмотренном частью третьей настоящей статьи, - после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания третьего месяца со дня увольнения. При обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения.

Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства (части вторая и третья настоящей статьи) вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере двукратного среднего месячного заработка. Если работнику уже была произведена выплата среднего месячного заработка за второй месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанной выплаты.

При ликвидации организации выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства (части вторая и третья настоящей статьи) и (или)

выплата единовременной компенсации (часть пятая настоящей статьи) в любом случае должны быть произведены до завершения ликвидации организации в соответствии с гражданским законодательством.

Выплата выходного пособия в размере среднего месячного заработка, а также выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства и (или) единовременной компенсации, предусмотренных частями первой - третьей и пятой настоящей статьи, производятся работодателем по прежнему месту работы за счет средств этого работодателя.

2.3. Регулирование труда дистанционных работников

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев).

Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления. Согласие работника на такой перевод не требуется.

2.3. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу.

2.3.1. На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются следующие гарантии:

2.3.2. Заработная плата работников, временно перешедших на дистанционную работу, при сохранении должностных обязанностей, продолжительности рабочего времени и норм труда выплачивается в полном объеме.

Применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не снижает установленную педагогическому работнику норму труда в виде объема педагогической работы (учебной нагрузки) и не может являться основанием для уменьшения размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.3.3. Работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

Дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. При

этом работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств в размере, определяемом соглашением сторон, а также возмещает расходы, связанные с их использованием.

2.3.4. В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда работников, временно переведенных на дистанционную работу, в период выполнения ими трудовой функции дистанционно работодатель исполняет обязанности, предусмотренные абзацами семнадцатым, двадцатым и двадцать первым части второй статьи 212 настоящего Кодекса, а также осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем.

2.3.5. Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя в размере ста процентов среднего заработка данного работника.

Дистанционными считаются работники, заключившие дополнительное соглашение к трудовому договору о дистанционной работе.

На дистанционных работников распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных статьей 312.1 ТК РФ.

Распечатку и ксерокопирование документов, материалов, необходимых для работы, осуществлять в МБДОУ д/с22 во время нахождения работника на рабочем месте.

Контроль за исполнением дистанционной работы работника осуществляется руководителем по результатам, предоставленным материалам с 25 по 28 число каждого месяца.

Дополнительное соглашение к трудовому договору сторонами условий о дистанционной работе могут заключаться путем обмена электронными документами. При этом в качестве места заключения дополнительного соглашения о дистанционной работе указывается место нахождения работодателя.

В дополнительном соглашении необходимо указать место работы, где работник будет работать дистанционно.

Ознакомление лица, заключающего дополнительное соглашение о дистанционной работе, с документами, предусмотренными частью третьей статьи 68 ТК РФ, может осуществляться путем обмена электронными

документами.

По соглашению сторон дополнительного соглашения о дистанционной работе сведения о дистанционной работе могут не вноситься в трудовую книжку дистанционного работника, а при заключении трудового договора впервые трудовая книжка работнику может не оформляться. В этих случаях основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже дистанционного работника является экземпляр дополнительного соглашения о дистанционной работе.

2.3.6. Режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника.

Режим рабочего времени: пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).

В период действия ограничительных мер, связанных с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19), деятельность образовательного учреждения осуществляется в соответствии с утвержденным режимом работы. Деятельность педагогических работников осуществляется в соответствии с установленной нагрузкой, расписанием занятий, иных работников – режимом рабочего времени, графиком сменности.

2.3.7. Организация и охрана труда дистанционного работника.

В период выполнения дистанционной работы Работником Работодатель несет обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

В целях обеспечения безопасных условий труда дистанционных работников работодатель исполняет обязанности, предусмотренные абзацем 17, 20, 21 части второй статьи 212 Трудового Кодекса РФ, а также (часть 2 статьи 312.3 ТК РФ):

- расследовать и вести обязательный учет несчастных случаев и профессиональных заболеваний;
- выполнять предписания проверяющих должностных лиц, обнаруживших нарушения прав дистанционных работников;
- осуществлять обязательное социальное страхование дистанционных работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

Другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда, установленные Трудовым Кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, на дистанционных работников не распространяются, если иное не предусмотрено законодательством.

В соответствии со статьей 3 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» специальная оценка условий труда не проводится в отношении дистанционных работников. На период действия дополнительного соглашения о дистанционной работе у работодателя нет оснований для предоставления дистанционным работникам гарантий и компенсаций за работу во вредных условиях труда.

Любое повреждение здоровья работника, повлекшее временную или

стойкую утрату его трудоспособности либо смерть, подлежит расследованию в соответствии с положениями статей 227-231 Трудового кодекса Российской Федерации в порядке, установленном постановлением Минтруда России от 24 октября 2002 года №73. В случае получения информации о несчастном случае с дистанционным работником работодатель (руководитель образовательной организации) должен незамедлительно связаться и пострадавшим и провести расследование.

2.3.8. Прекращение действия дополнительного соглашения о дистанционной работе с работником.

Расторжение дополнительного соглашения о дистанционной работе по инициативе работодателя производится на основаниях, предусмотренным дополнительным соглашением.

В случае, если ознакомление работника с приказом работодателя о прекращении дополнительного соглашения о дистанционной работе осуществляется в форме электронного документа, работодатель в день прекращения данного трудового договора обязан направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа на бумажном носителе.

Дополнение вступает в силу со дня подписания и действует вплоть до окончания режима повышенной готовности, установленного указом губернатора Смоленской области № 24 от 18.03.2020 «О введении режима повышенной готовности» (с учетом вносимых в указ изменений).

III. ОСНОВНЫЕ ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.

3.1 Работник имеет право на:

- отказаться от ведения бумажной трудовой книжки путем подачи Работодателю заявления об отказе от нее и ведения сведений о трудовой деятельности в электронном виде. В этом случае, в соответствии с ч.3, 8 ст. 2 Федерального закона от 16.12.2019 №439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой Кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде» работнику, подавшему письменное заявление о предоставлении ему Работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со ст.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 ст.66.1 Трудового Кодекса Российской Федерации.

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных законом;

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренными государственными стандартами организации и безопасности труда, коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполняемой работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, праздничных нерабочих дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном законом, получение квалификационной категории, при успешном прохождении аттестации в соответствии с «Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении образовательным учреждением в предусмотренных коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективных договоров и соглашений;
- защиту своих трудовых прав (досудебную и судебную), свобод и законных интересов, квалифицированную юридическую помощь всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном законом;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, компенсацию морального вреда в порядке, установленном законом;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законом (ст. 21 ТК РФ);
- получение в установленном порядке досрочной пенсии по старости до достижения ими пенсионного возраста;
- длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в порядке и на условиях, предусмотренных Уставом МБДОУ ЦРР (ст.335 ТК РФ);
- ежемесячную денежную компенсацию для педагогических работников в целях обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями;

- свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, методов оценки знаний воспитанников.

3.2 Работник обязан:

- предъявить при приеме на работу документы, предусмотренные законодательством;
- строго выполнять обязанности, возложенные на него трудовым законодательством, законом «Об образовании в Российской Федерации», Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, тарифно-квалификационными характеристиками, должностной инструкцией;
- соблюдать трудовую дисциплину, работать честно и добросовестно;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- повышать качество работы, выполнять установленные нормы труда;
- своевременно и точно исполнять распоряжения руководителя, использовать рабочее время для производительного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности,
- принимать активные меры по устранению причин и условий, нарушающих нормальный ход учебного процесса;
- содержать свое рабочее оборудование и приспособления в исправном состоянии, поддерживать чистоту на рабочем месте, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- эффективно использовать учебное оборудование, экономно и рационально расходовать сырье, энергию, топливо и другие материальные ресурсы;
- соблюдать законные права и свободы воспитанников;
- поддерживать постоянную связь с родителями (законными представителями) воспитанников;
- соблюдать требования по охране труда, производственной санитарии, гигиены труда и противопожарной безопасности, предусмотренные соответствующими нормами;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- выполнять инструкцию по охране жизни и здоровья ребенка;
- проходить медицинское обследование в установленные сроки;
- педагогические работники обязаны принимать участие в работе методических объединений, заседаниях педагогического Совета в нерабочее время.
- незамедлительно сообщать администрации Учреждения о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества (ст. 21 ТК РФ).

3.3 Руководитель Учреждения имеет право:

- управлять образовательным учреждением и персоналом;

- принимать решения в пределах полномочий, установленных Уставом Учреждения;
- заключать, изменять и расторгать трудовые договора с работниками;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Учреждения и других работников;
- соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- принимать локальные нормативные акты (ст. 22 ТК РФ).

3.4. Руководитель Учреждения обязан:

- предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного Работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты Работодателя: в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления; при увольнении в день прекращения трудового договора.
- в случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных Работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации, Работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.
- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасные условия труда, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном объеме причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором (30 числа каждого месяца – аванс, 15 числа каждого месяца – окончательный расчёт);
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроль за их выполнением;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждением и предусмотренных коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в установленном законом порядке;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в установленном законом порядке;
- проводить мероприятия, направленные на сохранение рабочих мест;
- обеспечивать охрану жизни и здоровья воспитанников и работников, предупреждать их заболеваемость и травматизм;
- контролировать знание и соблюдение работниками Учреждения требований и инструкций по охране труда, производственной санитарии и гигиены, правил пожарной и электробезопасности (ст. 22 ТК РФ).

IV. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ

Стороны согласились, что:

4.1. В сфере регулирования оплаты труда в период действия регионального отраслевого соглашения приоритетом является повышение уровня оплаты труда работников образовательного учреждения и контроль за исполнением Указов Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 г. №597, от 01 июня 2012 г. №761, от 28 декабря 2012 г. №1688 в части выплаты установленного размера средней заработной платы педагогическим работникам образовательных организаций.

4.2. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников Учреждения устанавливаются в соответствии с законами и иными нормативно-правовыми актами Смоленской области и не могут быть ниже ставок и

окладов, установленных Правительством Российской Федерации для аналогичных профессий и должностей.

Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением в пределах имеющихся средств самостоятельно, по согласованию с представительным органом работников и закрепляются в коллективных договорах, в локальных актах учреждения.

4.3. При системе оплаты труда работника учреждения, предусматривающей увеличение размеров окладов, должностных окладов (ставок заработной платы), применение повышающих коэффициентов, установление доплат и надбавок к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), размер оплаты труда работников может меняться в следующих случаях:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа по специальности (со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы);
- при получении образования или восстановления документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения Аттестационной комиссией Департамента Смоленской области по образованию, науке и делам молодежи;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук;
- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией ученой степени доктора наук.

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

Контроль за изменением размера оплаты труда работников осуществляет работодатель.

4.4. Средства на оплату труда предусматриваются в плане финансово-хозяйственной деятельности на текущий год в соответствии с утвержденными региональными нормативами.

4.5. Оплата труда работника осуществляется на основании правового акта Учреждения, разработанного Учреждением в соответствии с Примерными положениями об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения по виду экономической деятельности «Образование», утвержденным учредителем Учреждения с учетом рекомендаций по оплате труда, принятых на федеральном уровне, а также в соответствии с Трудовым

кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Администрации Смоленской области.

4.6. Заработная плата выплачивается через каждые полмесяца в денежной форме 15 и 30 числа каждого месяца, в соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации. Если установленный срок выплаты заработной платы совпадает с выходным днем, то выплата заработной платы производится накануне этого дня.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сотой 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.

4.7. Образовательное учреждение распоряжается фондом экономии заработной платы, который может быть использован на увеличение размеров надбавок и доплат стимулирующего характера, премирование и другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, локальными нормативными актами.

4.8. В случае организации и проведения Профсоюзом забастовки ввиду невыполнения или нарушения условий настоящего коллективного договора производить работникам, участвовавшим в забастовке выплату заработной платы в полном объеме.

4.9. Стороны добиваются выделения соответствующих дополнительных средств областного бюджета:

- для ежегодной индексации заработной платы работников не ниже уровня, предусмотренного для работников бюджетного учреждения федерального ведения;
- для ежегодной индексации ежемесячной доплаты выпускникам очных отделений образовательного учреждения высшего и профессионального образования, поступившим на работу в образовательное учреждение на должности педагогических работников.

4.10. Стороны признают, что заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме в пределах средств, выделенных на оплату труда:

- на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы;
- за время простоя по причинам, независящим от работника и работодателя и по вине работодателя;

4.11. Стороны договорились в целях снижения социальной напряженности

прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда.

4.12. Стороны договорились об обязательной выдаче всем работникам расчетных листков с указанием всех составных частей начисленной заработной платы и произведенных из нее удержаний для педагогических работников и младшего обслуживающего персонала. (Приложение 1).

4.13. Оплату труда работников образовательного учреждения, занятых на работах с вредными условиями труда, производить в повышенном размере по сравнению с окладами заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже 4% (Приложение 4).

Размер повышения оплаты труда устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной Профсоюзной организации в каждом отдельном случае на основании коллективного договора и трудового договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

4.15. Оплату труда работников, на профессии и должности которых за особые условия труда выплачивается дополнительная надбавка к заработной плате, производить в повышенном размере: сторож (за работу в ночное время), учитель-логопед (за работу в специализированной группе), воспитатель (за работу в специализированной группе), младший воспитатель (за работу в специализированной группе), инструктор по физической культуре (за работу в специализированной группе), музыкальный руководитель (за работу в специализированной группе). (Приложение 8).

4.16. Производить:

- изменение сроков выплаты заработной платы по соглашению сторон;
- выплату компенсации в полном размере за дни забастовок, организуемых в соответствии с ТК РФ, в соответствии с коллективным договором или соглашением, достигнутым в ходе разрешения трудового спора;
- оплату в повышенном размере за каждый час работы в ночное время не ниже 35%;
- при наличии средств экономии оплату за сверхурочную работу, исходя из МРОТ, а не размера оклада (тарифной ставки), в случае, если оклад (ставка) меньше минимального размера оплаты труда.

4.17. Сохранять:

- во время нахождения работника на курсах повышения квалификации за ним средний заработок в дни, совпадающие с выходным днем данного работника;
- средний заработок за педагогическим работником в день прохождения квалификационных испытаний;
- средний заработок за работниками в день вызова в суд по трудовым спорам и иным вопросам, связанным с трудовой деятельностью.

4.18. В плане финансово-хозяйственной деятельности на заработную плату предусматривать средства на:

- повышение оплаты труда в связи с увеличением заработной платы по

сравнению с тарификацией в течение учебного года в связи с проводимой аттестацией;

- оплату замены сторожей во время отпусков;
- оплату дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день и за работу во вредных условиях труда.

4.19. Стороны при регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда для отдельных категорий педагогических работников исходят из того, что:

- не допускается выплата заработной платы в размере ниже минимального размера оплаты труда работникам, отработавшим норму рабочего времени и выполнившим норму труда;
- переработка рабочего времени работниками образовательного учреждения вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

4.20. Стороны в случае проведения проверки в установленном законом порядке совместно осуществляют контроль за соблюдением трудового законодательства, установлением тарификации, распределением учебной нагрузки, порядком проведения аттестации педагогических и руководящих работников учреждения, порядком установления выплат стимулирующего и компенсационного характера, выплатой премий работникам учреждения.

V. Поощрения и взыскания.

5.1. Поощрения за успехи в работе.

5.1.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- а) объявление благодарности;
- б) выдача премии;
- в) награждение ценным подарком;
- г) награждение почётной грамотой.

5.1.2. Поощрения объявляются приказом руководителя учреждения и доводятся до сведения коллектива, запись о поощрении вносится в трудовую книжку работника.

5.1.3. За особые трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы к поощрению, наградам и присвоению званий.

5.2. Взыскания за нарушение трудовой дисциплины.

5.2.1. Нарушение трудовой дисциплины, т. е. неисполнение или

ненадлежащее исполнение по вине работника обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Уставом Учреждения, настоящими Правилами, должностными инструкциями, влечет за собой применение мер дисциплинарного и общественного воздействия, а также применение мер, предусмотренных действующим законодательством.

5.2.2. За неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей руководство имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания (ст. 192 ТК РФ):

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

5.2.3. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитывать тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

До применения дисциплинарного взыскания работодатель обязан затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение от работника не представлено, то составляется соответствующий акт.

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

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

5.2.5. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня обнаружения проступка.

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

5.2.7. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания.

5.2.8. Педагогические работники, в обязанности которых входит выполнение воспитательных функций по отношению к детям, могут быть уволены за совершение аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы. К аморальным поступкам могут быть отнесены рукоприкладство по отношению к детям, другие нарушения норм морали, несоответствующие статусу педагога.

5.2.9. Дисциплинарное взыскание к руководителю Учреждения применяется тем органом образования, который имеет право его назначать и увольнять.

VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Рабочее время.

6.1.1. В Учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота и воскресенье. Режим работы Учреждения с 7.30 до 18.00.

6.1.2. В зависимости от должности и (или) специальности педагогического работника образовательного учреждения с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов за ставку заработной платы) определяется Правительством Российской Федерации (ст.333 ТК РФ)

- для воспитателей групп общего назначения	- 36 час
- для воспитателей групп компенсирующей направленности	- 25 час
- для педагога-психолога	- 36 час
- для учителя-логопеда	- 20 час
- для музыкального руководителя	- 24 час
- для инструктора по физической культуре	- 30 час

Работникам образовательного учреждения, занятых на работах с вредными условиями труда 3 и 4 степени или опасными условиями труда, определяемыми по результатам специальной оценки условий труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной Профсоюзной организации в каждом отдельном случае на основании коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда и отображается в трудовом договоре работника.

6.1.3. Каждый работник работает по графику, установленному руководителем Учреждения в соответствии с кругом обязанностей с учетом мотивированного мнения ПК.

6.1.4. В связи со спецификой производства в организации устанавливается гибкий график работы (воспитатель, младший воспитатель, уборщик служебных помещений, сторож, кухонный рабочий, повар, медсестра)

Графики работы:

- *заведующий, заведующий хозяйством*: ежедневно с 08.00 до 16.30
- *заместитель заведующего*: ежедневно с 09.30 до 17.00
- *воспитатели общеразвивающих групп* работают по графику, утверждаемому руководителем.
- *воспитатели групп компенсирующей направленности* работают по графику, утверждаемому руководителем.
- *учитель-логопед*: ежедневно с 09.00 до 13.00
пятница с 14.00 до 18.00
- *музыкальный руководитель*: ежедневно с 08.00 до 15.00
четверг с 12.00 до 18.00;
ежедневно с 8.00 до 13.00
вторник с 15.00 до 19.00

- *инструктор по физической культуре*: ежедневно с 08.00 до 17.00;
- *педагог-психолог*: неонедельник - пятница с 08.00 до 13.00
вторник с 11.00 до 18.00
- *младший воспитатель*: ежедневно: с 08.00 до 17.00,
обед с 13.00 до 14.00
- *кастеляния*: ежедневно с 08.00 до 17.00, обед с 13.00 до 14.00
- *медсестра*: ежедневно: с 08.00 до 17.00
- *повар*: 1 смена с 6.00 до 14.30, 2 смена с 09.30 до 18.00
- *машинист по стирке и ремонту белья и спецодежды*:
ежедневно 1 смена с 07.30 до 16.00
2 смена с 09.30 до 18.00
- *шеф-повар*: с 08.00 до 16.30
- *уборщик служебных помещений*: ежедневно с 08.00 до 17.00,
обед с 13.00 до 14.00
или по графику, утверждаемому

руководителем

- *сторожа* работают по графику, утверждаемому руководителем ежемесячно.
- *кухонный рабочий*: ежедневно 1 смена с 6.00 до 14.30,
2 смена с 09.30 до 18.00
- *дворник*: ежедневно с 6.00 до 14.30
- *делопроизводитель*: с 08.00 до 16.30
- *рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий*: с 8.00 до 16.30
- *кладовщик*: с 08.00 до 17.00 обед с 13.00 до 14.00

Педагогическим работникам предоставляется возможность приёма пищи одновременно с воспитанниками в рабочее время.

Перерыв для остального персонала ежедневно с 13.00 до 13.30

6.1.5. При сменной работе работников, утверждённые работодателем и согласованные с выборным представительным органом от работников графики сменности, доводятся до сведения работников не позднее, чем за 1 месяц до введения их в действие (ст. 103 ТК РФ), вводится суммированный учёт рабочего времени с учётным периодом (квартал) ст. 104 ТК РФ.

6.1.6. Работникам непрерывно действующих образовательных учреждений запрещается оставлять работу до прихода сменяющего работника.

6.1.7. Сокращённая продолжительность рабочего времени.

Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на:

- 16 часов в неделю – для работников в возрасте до 16 лет;
- 5 часов в неделю – для работников, являющихся инвалидами I и II группы;
- 4 часа в неделю – для работников в возрасте от 16 до 18 лет;

- 4 часа в неделю и более – для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

6.1.8. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников организации устанавливается в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором.

6.2. Время отдыха.

6.2.1. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни не допускается.

Привлечение к работе отдельных работников образовательного учреждения в выходные и праздничные нерабочие дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с письменного согласия работника, по согласованию с выборным органом первичной Профсоюзной организации, по письменному приказу (распоряжению) руководителя Учреждения с компенсацией в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.2.2. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией по согласованию с выборным профсоюзным органом первичной Профсоюзной организации, а также с учетом необходимости обеспечения нормальной работы Учреждения и сложившихся семейных обстоятельств работников.

График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников не позднее, чем за 2 недели до начала календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

6.2.3. Предоставление отпусков сотрудникам Учреждения оформляется приказом заведующего. Отпуск заведующему предоставляется руководителем вышестоящей организации и оформляется соответствующим приказом.

Ежегодный отпуск предоставляется в календарных днях:

- обслуживающему персоналу – 28 календарных дней,
- воспитателям – 42 календарных дня,
- воспитателям групп компенсирующей направленности – 56 календарных дней,
- учителю-логопеду – 56 календарных дней,
- инструктору по физической культуре – 56 календарных дней,
- музыкальному руководителю – 56 календарных дней.

6.2.4. Дополнительно к основному отпуску 14 календарных дней предоставляется заведующему, заместителю заведующего, заведующему хозяйством (Приложение № 3), воспитателям групп компенсирующей направленности, инструктору по ФК, музыкальному руководителю.

6.2.5. Работодатель имеет право по письменному заявлению работника предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы (ст.128, 263 ТК РФ):

- работающим пенсионерам – 14 календарных дней;
- родителям, жёнам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученные при исполнении ими обязанностей военной службы – 14 календарных дней;
- работающие инвалиды – 60 календарных дней;
- работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- работнику, имеющему ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет – 14 календарных дней;
- одинокой матери, воспитывающей ребёнка до 14 лет – 14 календарных дней
- работникам в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников, проводов в армию – до 2-х календарных дней без учёта дороги.

6.2.6. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данном образовательном учреждении.

6.2.7. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной Профсоюзной организации.

Разделение отпуска на части, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.

В случае отзыва работника из отпуска денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре.

6.2.8. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок, определяемый работодателями с учетом пожелания работника: при временной нетрудоспособности работника; при выполнении работником государственных обязанностей; при совпадении сроков учебного и ежегодного отпусков; в других случаях, предусмотренных статьей 124 Трудового кодекса Российской Федерации.

В случае несвоевременного предупреждения работника о времени начала основного оплачиваемого отпуска (не позднее, чем за 2 недели до его начала) и/или несвоевременной оплаты за период отпуска (не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска) сохранить за работником право по желанию перенести основной оплачиваемый отпуск и иметь преимущественное право при

выборе новой даты начала отпуска.

6.2.9. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности (если работник не изъявляет желание разделить отпуск на части и использовать одну из них) и оплачиваться в полном размере.

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

Компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается при увольнении пропорционально отработанному времени, если педагогические или руководящие работники отработали менее 10 месяцев. Если педагогические или руководящие работники отработали в рабочем году 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

Компенсация выплачивается полностью за отработанные месяцы. Не полностью отработанный месяц округляется до полного, если в нем отработано 15 и более дней, если отработано менее 15 дней, то эти дни компенсации не подлежат.

Работник, проработавший в образовательном учреждении более одного года и увольняемый в связи с сокращением штата, вправе получить полную компенсацию за неиспользованный отпуск за последний рабочий год при условии, что он имеет в этом периоде 5,5 и более месяцев стажа, дающего права на отпуск.

6.2.10. Педагогическим работникам может быть предоставлен длительный неоплачиваемый отпуск продолжительностью до 1 года не реже чем один раз в 10 лет непрерывной педагогической деятельности согласно положению о предоставлении педагогическим работникам отпуска, сроком до 1 года (Приложение № 5).

6.2.6. При предоставлении отпусков без сохранения заработной платы, их продолжительность определяется коллективным договором, но не менее чем предусматривается статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации, при этом на основании заявления работника работодатель предоставляет время для нахождения в пути к месту события и обратно.

Кратковременный отпуск по семейным обстоятельствам предоставляется по письменному заявлению в обязательном порядке:

- при рождении ребенка – 1 календарный день;
- регистрации брака – 2 календарных дня;
- смерти близких родственников – 2 календарных дня (без учета дороги).

Предоставлять дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми в соответствии со статьей 263 ТК РФ до 14 календарных дней.

6.2.7. При наличии собственных средств Учреждения предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска в случаях:

- вступления в брак – 2 календарных дня;
- рождение ребенка – 1 календарный день;
- проводов сына, мужа в армию – 2 календарных дня;
- смерти близких родственников – 2 календарных дня (без учета дороги);
- за выполнение общественной работы (председателю первичной профсоюзной организации) – 3 дня.

VII. ГАРАНТИИ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ И ПЕРЕОБУЧЕНИЯ РАБОТНИКОВ

7.1. Стороны договорились:

- не допускать экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников образования при реорганизации и ликвидации образовательного учреждения;
- разрабатывать и предусматривать в коллективном договоре меры по организации опережающей подготовки и повышения профессионального уровня высвобождаемых работников. При необходимости добиваться полной или частичной компенсации органами службы занятости затрат работодателям на опережающее обучение работников Учреждения образования, высвобождаемых из учреждения образования;
- определять срок предупреждения работников о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, реорганизацией, ликвидацией учреждения, не менее чем за 3 месяца.

7.2. Не допускать перепрофилирования здания муниципального образовательного учреждения для создания на его базе негосударственного образовательного учреждения и коммерческой организации (учреждения), изменения форм собственности без согласия трудового коллектива и профсоюзного органа.

7.3. Расторжение трудового договора по статье 288 ТК РФ с беременной женщиной, женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка – ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается.

7.4. В случае увольнения работника, на период отсутствия которого был заключен трудовой договор на определенный срок, с другим работником, признавать этот договор трудовым договором на неопределенный срок с момента увольнения отсутствовавшего работника.

Осуществлять гарантии и выдачу компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, а именно предоставление дополнительных отпусков для прохождения промежуточной аттестации, прохождения государственной итоговой аттестации (до 1 (одного) месяца) с сохранением среднего заработка за работниками, обучающимся по педагогическим специальностям:

- по программам бакалавриата или специалитета – лицам, имеющим диплом бакалавра (специалиста или магистра);
- по программам магистратуры – лицам, имеющим диплом специалиста (магистра).

7.7. При проведении в рамках модернизации российского образования федеральных, региональных и территориальных экспериментов (по апробации новой структуры и содержания образования и др.), сопровождающихся в том числе подготовкой преподавания новых дисциплин, предусматривать в нормативных правовых актах порядок финансирования за счет средств соответствующих бюджетов мер, обеспечивающих педагогическим и руководящим работникам, участвующим в экспериментах, повышение квалификации, оснащение техническими средствами, средствами коммуникации учебно-наглядными пособиями и другими мерами, установление доплат и надбавок к заработной плате в целях стимулирования повышения качества и эффективности труда.

7.8. Стороны договорились, что к массовому высвобождению работников в отрасли относится увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в учреждении.

В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией или реорганизацией учреждения, а также сокращением численности его штата, представитель работодателя своевременно, не менее чем за 3 месяца, и в полном объеме предоставляет органам службы занятости, соответствующему выборному профсоюзному органу информацию о возможных массовых увольнениях работников, числе, категориях работников и сроках, в течение которых намечено массовое увольнение.

7.9. Стороны предусматривают, что преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ имеют работники:

- лица, которые, наряду с основной работой, выполняют у данного работодателя иную, значимую для учреждения работу (выборные профсоюзные работники, уполномоченные по охране труда, руководители методических объединений и т.д.);
- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 18 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 18 лет;
- родители, имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности

непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее трех лет;
 - при сокращении педагогической должности, имеющие педагогическое образование.

VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

8.1. Стороны считают, что:

8.1.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также соглашением, заключённым учредителем образовательной организации, и настоящим коллективным договором.

8.1.2. При рассмотрении вопроса о представлении работников образовательной организации к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.1.3. Освобождать работников от работы при прохождении диспансеризации на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании его письменного заявления, согласованного с работодателем (статья 185.1 ТК РФ).

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

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

8.1.4. устанавливать надбавки к ставкам заработной платы (должностным окладам) работников, награжденным ведомственными знаками отличия, а также работникам, награжденным ведомственными нагрудными знаками, предусмотренными до 1995 года;

8.1.2. осуществлять выплату материальной помощи работникам, находящимся в январе на больничном, командировках, учебных отпусках, ежегодном оплачиваемом отпуске или на курсах повышения квалификации.

Данные выплаты осуществлять в размере, определяемом работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации за счет средств экономии, сложившихся по фонду заработной платы данного работника в этом месяце.

8.1.3. предусматривать выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае расторжения трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданном в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей

работы (пункт 8 части первой статьи 77 настоящего Кодекса);

- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 настоящего Кодекса);

- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 настоящего кодекса);

- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой статьи 77 настоящего кодекса);

- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданном в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 настоящего Кодекса);

8.1.4. не расторгать трудовой договор с работником, в случае неудовлетворительного результата аттестации на соответствие квалификации занимаемой должности и предоставлять работнику возможность повторной аттестации через год.

8.2. Стороны считают необходимым:

8.2.1. Совершенствовать по согласованию с профсоюзными органами систему повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров, создавать необходимые условия при проведении аттестации, разрабатывать соответствующие рекомендации.

8.2.2. Оказывать методическую помощь при организации и проведении территориальных конкурсов педагогического мастерства («Воспитатель года» и др.).

8.2.3. Сохранять приказом руководителя образовательного учреждения за педагогическим работником уровень оплаты труда, предусмотренный для лиц, имеющих соответствующие квалификационные категории в течение:

- двух лет с момента выхода на работу, если срок действия квалификационной категории истек во время нахождения работника в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 3-х лет;

- одного года с момента выхода на работу, если срок действия квалификационной категории истек в течение года после выхода работника из отпуска по уходу за ребенком в возрасте до 3-х лет;

- одного года с момента выхода на работу, если срок действия квалификационной категории истек во время нахождения в длительном отпуске сроком до одного года педагогическим работникам, имеющим непрерывный стаж педагогической работы не менее 10 лет; во время длительной болезни, продолжавшейся свыше 3-х месяцев в период подачи заявлений на аттестацию; работникам, возобновившим педагогическую деятельность после увольнения в связи с выходом на пенсию, реорганизацией или ликвидацией учреждения;

- всего срока действия установленной категории при переходе педагогического работника на другую должность или при работе на нескольких педагогических должностях в случае совпадения профиля работы

(должности).

8.3. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим и руководящим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации, учитываются в течение срока их действия, в том числе:

- при возобновлении работы уволенных ранее педагогических работников (в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата, или в связи с выходом на пенсию) в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

- при переходе из частной образовательной организации (учреждения), а также учреждений и организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственные и муниципальные образовательные организации (учреждения), при условии, если аттестация этих работников осуществлялась в соответствии с Порядком аттестации;

- при поступлении на соответствующую педагогическую должность работника, переехавшего из стран СНГ, в том числе и в случае совпадения профиля работы;

- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы)
Педагог-психолог	Воспитатель
Старший воспитатель	Воспитатель
Руководитель физвоспитания, инструктор по физической культуре	Инструктор по физкультуре
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, воспитатель
Учитель музыки общеобразовательной организации (учреждения), преподаватель организации (учреждения) среднего профессионального образования	Музыкальный руководитель
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП	Инструктор по физкультуре

8.4. Рассмотрение аттестационными комиссиями заявлений педагогических работников о прохождении аттестации на ту же квалификационную категорию, и принятие решений об установлении квалификационной категории для имеющих почетные звания, отраслевые знаки отличия, государственные награды и иные поощрения, полученные за достижения в педагогической деятельности, может осуществляться на основе

указанных в заявлении сведений и с учетом иных данных о результатах профессиональной деятельности, которые подтверждены руководителем организации и согласованы с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

8.5. Лица, обучающиеся заочно в средних и высших учебных заведениях, имеют право использовать очередной отпуск в летнее время.

8.6. Лица, получающие второе образование того же уровня, имеют право на неоплачиваемые учебные отпуска.

IX. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников образовательного учреждения в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

9.1. Департамент:

9.1.1. Осуществляет учет и ежегодный анализ производственного травматизма работников образования и несчастных случаев с воспитанниками, обобщает государственную отчетность по форме №7 (травматизм).

9.1.2. Рекомендует органам местного самоуправления выделять средства на выполнение мероприятий по обеспечению безопасности труда и обучения в соответствии с требованиями законодательства об охране труда, в том числе на специальную оценку рабочих мест, в размере не менее 2% от фонда оплаты труда, использование которых отражается в коллективных договорах и соглашениях.

9.1.3. Работодатель способствует деятельности в соответствии с требованиями действующего законодательства:

- выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, специальную оценку рабочих мест по условиям труда, из всех источников финансирования;

- обеспечивает за счет средств Учреждения:

- прохождения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, а также внеочередные медицинские осмотры работников, если в результате проведения предварительного или периодического медицинского осмотра это было рекомендовано, с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

- прохождение специальной подготовки работников по вопросам санитарно-противоэпидемического режима (санминимум);

- обеспечивает участие представителей органов государственного надзора и технических инспекторов труда профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками;
- обеспечивает работников спецодеждой и другими средствами в соответствии с установленными нормами, а также осуществляет компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых, вредных и опасных условиях труда;
- организует проведение специальной оценки рабочих мест по условиям труда в образовательном учреждении.

9.2. Профсоюз Учреждения:

9.2.1. Координирует деятельность, а также обеспечивает внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда, профсоюзный актив нормативно-правовой документацией, оказывает им методическую помощь, ведет учет результатов их деятельности по обследованию состояния охраны труда в образовательном учреждении, организует и проводит семинары, согласовывает нормативно-правовые акты, содержащие требования охраны труда.

9.2.2. Совместно с профсоюзными органами на местах осуществляет общественный контроль за состоянием условий и охраны труда в учреждении образования.

9.2.3. Участвует в расследовании смертельных, групповых, тяжелых несчастных случаев с работниками образовательного учреждения.

9.2.4. В случае ухудшения условий труда (отсутствие нормальной освещенности, низкий температурный режим, повышенный шум и т.п.), грубых нарушений требований охраны труда, техники безопасности, пожарной и экологической безопасности внештатные технические инспекторы труда Профсоюза вправе приостановить выполнение работы до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления работодателя.

Работодатель обеспечивает беспрепятственный допуск представителей профсоюзного органа для осуществления контроля в целях проведения проверок и условий охраны труда в образовательном учреждении, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

9.3. Стороны обязуются содействовать выполнению представлений и требований технических инспекторов, внештатных технических инспекторов и уполномоченных лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

9.4. Стороны способствуют формированию нормативной правовой базы по охране труда для внедрения системы управления охраной труда в системе образования, организации контроля за состоянием безопасности образовательного процесса в образовательном учреждении.

9.5. Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части четвертой статьи 185.1 ТК, при прохождении

диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

X. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

10.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, территориальных и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов, определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», иными законами Российской Федерации, законом Смоленской области «О дополнительных правах и гарантиях деятельности профессиональных союзов в Смоленской области», Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуется с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, региональным отраслевым соглашением, иными соглашениями, уставом Учреждения, коллективным договором.

10.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатель и их законный представитель в соответствии с законодательством:

10.2.1. Обязан соблюдать права и гарантии Профсоюза, способствовать его деятельности.

10.2.2. Предоставлять профсоюзному органу Учреждения, райкомам, горкомам, Советам председателей и профорганизаторов бесплатно необходимые помещения с оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого профсоюзного органа и для проведения собраний работников, а также, бесплатно, транспортные средства, имеющиеся средства связи, что закрепляется в коллективном договоре.

10.2.3. Не препятствует представителям профсоюзных органов посещать учреждения и подразделения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

10.2.4. Предоставляет профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания в общежитии и другим социально-экономическим вопросам.

10.2.5. Обеспечивает при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников на счета

профсоюзных организаций в соответствии с коллективным договором, соглашением, с расчетных счетов образовательного учреждения одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

10.3. Стороны признают гарантии для избранных (делегированных) в органы Профсоюза работников, не освобожденных от производственной деятельности (работы), в том числе:

10.3.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководитель профсоюзных органов в подразделении образовательного учреждения – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в учреждении; а руководитель (их заместитель) и члены профсоюзного органа в учреждении, профорганизатора – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

10.3.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение существенных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка только с предварительного уведомления профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководитель (их заместитель) профсоюзного учреждения – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.3.3. Члены выборного профсоюзного органа, уполномоченные профсоюза по охране труда и социальному страхованию, представитель профсоюзной организации в создаваемом учреждении совместных с работодателем комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных коллективным договором.

10.3.4. Члены выборных профорганов на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, освобождаются от производственной работы на условиях, предусмотренных коллективным договором, с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, предусмотренном законодательством.

10.4. Стороны признают следующие дополнительные гарантии для избранных (делегированных) в органы Профсоюза работников, освобожденных от производственной деятельности (работы):

10.4.1. Работникам, избранным на выборные освобожденные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания их выборных полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии – другая равноценная работа (должность) в том же, или с согласия работника в другом учреждении.

Им предоставляется отсрочка от аттестации на соответствие занимаемой

должности не менее чем на 2 года (или аттестация только при личном согласии) и учитывается при оплате труда имевшаяся квалификационная категория, если срок ее действия истек во время работы на выборной должности.

10.5. Работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе ее выборного органа признается значимой для деятельности учреждения, принимается во внимание при поощрении работников и может оплачиваться за счет средств фонда стимулирующих выплат в размере 10 %.

10.6. Увольнение по инициативе администрации лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение 2-х лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения, или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения.

10.7. Работодатель принимает необходимые меры по недопущению вмешательства органов управления образованием, представителей работодателя в практическую деятельность профсоюзной организации, затрудняющие осуществление ими своих уставных задач.

XI. ОБКОМ ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ – ЧЛЕНАМ ПРОФСОЮЗА, УЧАСТНИКАМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11.1. Оказывает бесплатную консультационную помощь членам Профсоюза, осуществляет защиту их трудовых и социальных прав, предусмотренных законодательством, отстаивает их интересы на всех уровнях вплоть до суда.

11.2. Принимает участие в обучении и аттестации работников образовательного учреждения. Совместно с горкомом и комитетом проводит учебу профактива, руководителей и других работников по охране труда и технике безопасности, основам правовых знаний, социальному страхованию.

11.3. Осуществляет защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывает бесплатную юридическую помощь.

9.4. Своевременно рассматривает жалобы и обращения членов Профсоюза и, в случае необходимости, принимает меры по защите их прав и интересов.

11.5. Оказывает материальную помощь работникам образовательного учреждения, оказавшимся в тяжелом положении в соответствии с Положением о порядке оказания материальной помощи, утверждаемом Президиумом Смоленской областной организации Профессионального союза работников народного образования и науки РФ, Положением, утверждаемом профкомом первичной профсоюзной организации.

11.6. Силами технической инспекции осуществляет надзор и контроль за охраной труда и экологической безопасностью.

11.7. Разрабатывает методические рекомендации по заключению

коллективного договора.

11.8. Добивается корректировки заработной платы работникам отрасли с учетом изменения индекса цен. Осуществляет контроль за выплатой заработной платы.

11.9. Способствует развитию творчества и инициативы трудящихся.

11.10. Совместно с Департаментом и администрацией учреждения проводит и финансирует смотры, конкурсы, спортивные мероприятия, выставки, концерты, вечера отдыха, торжественные встречи.

11.11. Всемерно содействует снижению социальной напряженности в трудовых коллективах учреждения образования.

11.12. Вносит предложения в соответствующие органы государственной власти и местного самоуправления по совершенствованию трудового законодательства и социальных гарантий для трудящихся отрасли, проводит экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов в области экономики, социальных вопросов и охраны труда.

11.13. Содействует улучшению условий труда, быта и оздоровления работников.

11.14. Осуществляет контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством РФ и настоящим Соглашением.

11.15. Анализирует социально-экономическое положение работников, взаимодействует с депутатами районного Совета, городского Совета, областной думы, Государственной Думы, членами Совета Федерации Федерального собрания Российской Федерации в разработке предложений, проектов нормативных правовых актов, направленных на совершенствование законодательной базы образования, усиления социальной защищенности работников и обучающихся.

11.16. Использует все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования профсоюзной организации и членов Профсоюза о деятельности сторон по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников.

11.17. В поддержку своих требований при ведении переговоров, при разработке, заключении или изменении соглашения Профсоюза имеет право проводить собрания, митинги, пикетирования в нерабочее время и без нарушения нормальной деятельности Учреждения.

11.18. В случае невыполнения условий коллективного договора администрацией и нарушения трудового законодательства, и законов РФ, областная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ оставляет за собой право участвовать в забастовках, митингах, манифестациях, пикетах и других акциях протеста по защите своих прав, предусмотренных Конституцией РФ.

XII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется их представителями, органами по труду.

12.2. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую информацию.

12.3. Стороны, подписавшие коллективный договор, отчитываются о его выполнении на общем собрании трудового коллектива 1 раз в год.

XIII. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ПО КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

13.1. Лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения переговоров и осуществления контроля за выполнением коллективного договора, за невыполнение пунктов коллективного договора несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

XIV. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

14.1. Стороны совместно разрабатывают ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываются на общем собрании работников о его выполнении.

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

14.3. В соответствии с частью четвертой статьи 43 ТК РФ коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

14.4. При реорганизации образовательной организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

14.7. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется

работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

Коллективный договор подписали:

Заведующий МБДОУ д/с № 22




«30» августа 2021 г.
МП

С.В.Зыбина

Председатель первичной организации профсоюза:


С.П. Кучумова

«30» августа 2021 г.

СОГЛАСОВАНО:

УТВЕРЖДАЮ:

Председатель первичной организации
профсоюза
С.П. Кучумова
«30» августа 2021

Заведующий МБДОУ д/с № 22



С.В. Зыбина

«30» августа 2021

МБДОУ д/с №22			
РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК за 2021 г.			
ФИО, таб. № 00000			
Отработано дн./ час. (норма)			
Подразделение			
Должность			
Ставка		руб/мес	
Ст. вычеты			
На начало периода			
Бюджет			
Бюджет			
месяц 2021			
На начало периода			
Код	Начисление / Удержание	Начислено	Удержано
000000118	Базовая единица		
000000131	Козф-т обязательной надбавки		
000000148	Совмещение		
000000202	НДФЛ		
ИТОГО			
000000001	Аванс		
ИТОГО выплачено			
ВСЕГО			
На конец периода (на руки)			
ВСЕГО			
На конец периода (на руки)			

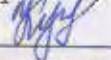
УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ д/с № 22
С.В. Зыбина
«30» августа 2021г.

**Штатное расписание
МБДОУ д/с № 22**

Количество групп: 8
В них воспитанников: 181
Ясли: 1 группы, в ней детей – 25
Сад: 7 групп, в них детей – 156

№	Наименование должностей	Количество единиц
1	Заведующий	1,0
2	Заместитель заведующего	1,0
3	Заведующий хозяйством	1,0
4	Воспитатель	12,9
5	Музыкальный руководитель	2
6	Учитель-логопед	1,0
7	Инструктор по физической культуре	1,5
8	Педагог - психолог	0,5
9	Младший воспитатель	10,4
10	Медсестра	1,0
11	Делопроизводитель	1,0
12	Машинист по стирке и ремонту белья и спецодежды	1,7
13	Уборщик служебных помещений	2,0
14	Шеф-повар	1,0
15	Повар	3,0
16	Кухонный рабочий	1,5
17	Кладовщик	1,0
18	Грузчик	1,0
19	Кастелянша	1,0
20	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	2,0
21	Сторож	3,0
22	Дворник	2,0
	ИТОГО:	52,50

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной организации
профсоюза
С.П. Кучумова
«30» августа 2021

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ д/с № 22



С.В. Золотина

«30» августа 2021

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников с ненормированным рабочим днем, на которых по условиям труда установлен ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск

- | | |
|----------------------------|-----------------------|
| 1. Заведующий | - 14 календарных дней |
| 2. Заместитель заведующего | - 14 календарных дней |
| 3. Заведующий хозяйством | - 14 календарных дней |

ОСНОВАНИЕ: статья 119 ТК РФ

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной организации
профсоюза
С.П. Кучумова
«30» августа 2021

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ д/с № 22

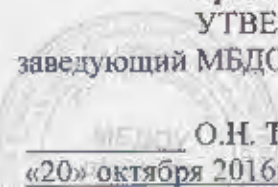

С.В. Зыбина
«30» августа 2021**ПЕРЕЧЕНЬ**

**профессий, занятых на работе с вредными условиями труда, на которые
выплачивается дополнительная надбавка к заработной плате**

**Основание: проведенная специальная оценка условий труда от 19 февраля
2021 года, ст.147 ТК РФ.**

1. Шеф-повар - 4%
2. Повар - 4%
2. Машинист по стирке и ремонту спецодежды - 4%

ПРИНЯТО
Общим собранием работников
МБДОУ д/с №22
протокол
от «20» октября 2016г. № 4

Приложение № 5
УТВЕРЖДАЮ:
заведующий МБДОУ д/с №22
 О.Н. Трошенкова
«20» октября 2016г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам МБДОУ д/с №22 длительного отпуска сроком до одного года

1. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам МБДОУ д/с №22.
2. Педагогические работники МБДОУ д/с №22 в соответствии с действующим Законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации», имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее длительный отпуск) не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы.
3. Продолжительность стажа непрерывной педагогической работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов. Вопросы исчисления стажа непрерывной педагогической работы рассматриваются администрацией МБДОУ д/с №22 по согласованию с профсоюзным комитетом.
4. Стаж непрерывной педагогической работы, дающий право на длительный отпуск, регламентируется Приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. №644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».
5. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику в любое время на основании его заявления, поданного администрации не позднее, чем за 1 месяц, и оформляется приказом по дошкольному образовательному учреждению.
6. В случае, если несколько педагогических работников одновременно подали заявление на предоставление длительного отпуска, то длительный отпуск предоставляется по графику, составленному администрацией, по согласованию с профсоюзным комитетом.
7. При наличии уважительных причин (болезнь работника, членов его семьи и т.д.) при предоставлении соответствующих документов, администрация имеет право предоставить длительный отпуск педагогическому работнику вне графика.
8. Длительный отпуск предоставляется без сохранения заработной платы.

9. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске в установленном порядке сохраняется место работы (должность). За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется нагрузка при условии, что за это время не уменьшилось количество групп в МБДОУ д/с №22.

10. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе администрации, за исключением полной ликвидации Учреждения.

11. Педагогический работник, находящийся в длительном отпуске, может прервать его в любое время и приступить к работе, предупредив об этом администрацию письменно за 2 недели.

Повторно педагогический работник вправе использовать длительный отпуск по истечении 10 лет непрерывной педагогической работы.

12. Во время нахождения в длительном отпуске не включается педагогический стаж, дающий право на пенсию по выслуге лет, а также в стаж работы, дающей право на ежегодный оплачиваемый отпуск.

13. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листом, или по согласованию с администрацией переносится на другой срок.



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

СОГЛАСОВАНО:

УТВЕРЖДАЮ:

Председатель первичной организации
профсоюза

Заведующий МБДОУ д/с № 22

 С.П. Кучумова С.В. Зыбина

«30» августа 2021

«30» августа 2021

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий на выдачу специальной одежды,
специальной обуви и других средств
индивидуальной защиты

(основание: 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")

ПЕРЕЧЕНЬ
НОРМ ВЫДАЧИ СПЕЦОДЕЖДЫ, СПЕЦОБУВИ И СРОКИ ИХ НОСКИ

№	НАИМЕНОВАНИЕ ПРОФЕССИИ	НАИМЕНОВАНИЕ СПЕЦОДЕЖДЫ, СПЕЦОБУВИ И ПРЕДОХРАНИТЕЛЬНЫХ ПРИСПОСОБЛЕНИЙ	Норма выдачи на год (количество единиц или комплектов)
1.	Грузчик (п.21)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 12
2	Кухонный рабочий (п.60)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Нарукавники из полимерных материалов Перчатки резиновые или из полимерных материалов Фартук из полимерных материалов с нагрудником Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 До износа 2 6
3.	Уборщик служебных помещений (п.171)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 6


		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12
4.	Дворник (п.23)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые Перчатки с полимерным покрытием	1 2 1 6
5.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания (п.135)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Щиток защитный лицевой или Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 1 6 12 До износа До износа
6.	Кладовщик (п.49)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 6
7.	Машинист по стирке и ремонту белья и спецодежды (п.115)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 Дежурный 6 дежурные
8.	Сторож (п.163)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые Перчатки с полимерным покрытием	1 1 12
9.	Кастелянша (п.48)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1

10.	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2
		Нарукавники из полимерных материалов	До износа

ПЕРЕЧЕНЬ
НОРМ ВЫДАЧИ САНИТАРНОЙ ОДЕЖДЫ И СРОКИ ИХ
НОСКИ

№	НАИМЕНОВАНИЕ ПРОФЕССИИ	НАИМЕНОВАНИЕ САНИТАРНОЙ ОДЕЖДЫ	Норма выдачи на год (количество единиц или комплектов)
I.	Младший воспитатель	Фартук и головной убор для раздачи пищи Халат (тёмный) для уборки помещений Фартук для мытья посуды	До износа До износа До износа

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной организации
профсоюза
С.И. Кучумова
«30» августа 2021

УТВЕРЖДАЮ:

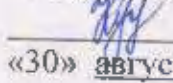
Заведующий МБДОУ д/с № 22


С.В. Зыбина
«30» августа 2021**ПЕРЕЧЕНЬ****Профессий, на которые по условиям труда выдаются моющие
средства один раз в месяц**(основание ПРИКАЗ МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ И СОЦИАЛЬНОГО
РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ от 17 декабря 2010 г. N 1122н)

п/п	Перечень работ и профессий	наименова ние	Количество
1	2	3	4
1.	Младший воспитатель	мыло	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
2.	Грузчик	мыло	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
3.	Повар	мыло	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
4.	Кухонный рабочий	мыло	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
5.	Дворник	мыло	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
6.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	мыло	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
7.	Уборщик служебных помещений	мыло	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
8.	Кладовщик	мыло	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
9.	Машинист по стирке и ремонту белья и спецодежды	мыло	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)


СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной организации профсоюза

 С.П. Кучумова
«30» августа 2021

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ ЦРР д/с № 22

 С.В. Зыбина
«30» августа 2021**ПЕРЕЧЕНЬ****профессий и должностей, на которых за особые условия труда выплачивается
дополнительная надбавка к заработной плате**

Основание: Постановление Правительства РФ от 20.11.2008 г. №870

1. Сторож - за работу в ночное время (в двойном размере за работу в праздничные дни) ст. 153 ТК РФ/ - 35%
2. Учитель-логопед (за работу в специализированной группе) -20%
3. Воспитатель (за работу в специализированной группе) – 20%
4. Младший воспитатель (за работу в специализированной группе) – 20%
10. Инструктор по физической культуре (за работу в специализированной группе) – 20%
5. Музыкальный руководитель (за работу в специализированной группе) – 20%

Основание: Постановление по г. Сафонову и Сафоновскому району «О порядке оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере образования, утвержденного Постановлением Главы муниципального образования «Сафоновский район» Смоленской области.

ПРИЛОЖЕНИЕ 9
СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА РАБОТОДАТЕЛЯ И ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА
МБДОУ д/с № 22 НА 2021-2024 УЧЕБНЫЙ ГОД.

Администрация и профсоюзный комитет МБДОУ д/с № 22 заключили настоящее соглашение о том, что в период с сентября 2021 по сентябрь 2022 года будут выполнены следующие виды мероприятий по охране труда работников.

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	единица учёта	колич ество	Стоимость работ в руб. тыс. руб.	Срок выполнения мероприятия	Ответственные за выполнение мероприятий	Количество работников, которым улучшаются условия труда	Количество работников освобождённых от тяжёлых физических работ	
								всего	женщин
ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ									
1.	Проведение обучения по ОТ у специалистов				По мере устройства в учреждение	зам. зав.			
2.	Проведение обучения по ОТ у обслуживающего персонала				Ежегодно	зав. хозяйством			
3.	Проведение инструктажей по ОТ: - повторных - внеплановых - лиц с 1-й группой электробезопасности				2 раза в год По мере необходимости 4 раза в год	зав. хозяйством, зам. зав.			
4.	Проведение общего технического осмотра здания, сооружений и оборудования на соответствие безопасной эксплуатации в учебном году				Ежегодно (август)	Комиссия по ОТ			

ТЕХНИЧЕСКИЕ МЕРОПРИЯТИЯ

1.	Приобретение спецодежды	шт./пар	5	за счёт средств ФСС	2, 3 квартал 2022г.	зав. хозяйством	5
2.	Испытание пожарных кранов	шт.	6	За счёт бюджетных средств	Ноябрь 2021г., Май 2022 г.	зав. хозяйством	40
	Проверка огнезащиты кровли	м2	1600	За счёт бюджетных средств	Март 2022г.	зав. хозяйством	40
	Обучение специалистов охране труда	чел.	1	За счёт бюджетных средств	В течение 2022 года	Заместитель заведующего	2
	Гигиеническое обучение и аттестация сотрудников	чел.	40	За счёт бюджетных средств	В течение 2022 года	заведующий	40
	Ежегодный медосмотр	чел.	40	За счёт бюджетных средств	Декабрь 2021г.- январь 2022г.	заведующий	40
	Замена мойки в группе № 5	шт.	1	За счёт бюджетных средств	В течение 2021 года	зав. хозяйством	3
	Замена унитаза в группе № 7	шт	1	За счёт бюджетных средств	Сентябрь 2021г.	зав. хозяйством	24
	Ремонт тентовых навесов на игровых площадках гр. №№ 4, 9	шт	2	За счёт бюджетных средств	В течение 2021-2022 г.	зав. хозяйством	48

Заведующий МБДОУ д/с № 22
Председатель первичной организации профсоюза



С.В. Зыбина
Кучумова С.П.

