

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение центр развития ребенка – детский сад № 7 «Звездочка»

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
на 2022-2025 годы

**От работодателя:**

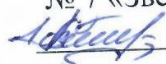
Заведующий  
МБДОУ ЦРР № 7 «Звездочка»



Левченко Ж.П.

**От работников:**

Председатель совета  
трудоого коллектива  
работников МБДОУ ЦРР  
№ 7 «Звездочка»

 Арутюнян З.С.

Утвержден  
на собрании трудового коллектива  
Протокол №2 от 12.10.2022г



## СОДЕРЖАНИЕ

Раздел I. Общие положения.	4
Раздел II. Социальное партнерство и участие Совета трудового коллектива в управлении организацией.	6
Раздел 3. Трудовые отношения.	9
Раздел 4. Оплата и нормирование труда.	12
Раздел 5. Рабочее время и время отдыха.	18
Раздел 6. Содействие занятости, повышение квалификации, и закрепление профессиональных кадров.	21
Раздел 7. Улучшение условий и охрана труда.	27
Раздел 8. Социальные гарантии, льготы, компенсации.	30
Раздел 9 Работа с молодежью.	32
Раздел 10. Контроль за реализацией Коллективного договора. Ответственность сторон.	34

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является локальным нормативным актом, регулирующим трудовые и социальные отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении центре развития ребенка детском саду № 7 «Звездочка» (далее – МБДОУ ЦРР № 7 «Звездочка»).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Отраслевым соглашением по учреждениям образования Ставропольского края (далее - Отраслевое соглашение), Соглашением по учреждениям образования города Лермонтова, (далее - Соглашение) иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права и отраслевого законодательства.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- МБДОУ ЦРР № 7 «Звездочка» в лице заведующего Левченко Ж.П., именуемый в дальнейшем **«Работодатель»**;
- работники учреждения, являющиеся членами трудового коллектива, – МБДОУ ЦРР № 7 «Звездочка» в лице Председателя Совета трудового коллектива Арутюнян З.С.

Стороны признают обязательным сотрудничество на основе равноправного и делового партнерства, доверия и заинтересованности в отношении друг друга.

1.4. Коллективный договор распространяется на всех работников, за исключением случаев, установленных настоящим договором.

1.5. Коллективный договор заключается в целях определения взаимных обязательств и согласования интересов работодателя и работников, защиты экономических и социальных прав и интересов работников, а также установления дополнительных гарантий и преимуществ для работников и создания более благоприятных условий труда по сравнению с действующим законодательством.

1.6. Совет трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

Работодатель обязуется знакомить с Коллективным договором всех новых работников при приеме на работу, обеспечить гласность его содержания и выполнения условий.

17. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательного учреждения, расторжения трудового договора с руководителем. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) образовательного учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности образовательного учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст.43 ТК РФ). При ликвидации образовательного учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.8. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности на заседании совместно созданной постоянно действующей двухсторонней комиссии по

подготовке и проверке хода выполнения настоящего Коллективного договора, в случае необходимости, после одобрения вносимых изменений и дополнений собранием трудового коллектива образовательного учреждения.

1.9. Стороны принимают на себя обязательства, включенные в Отраслевое соглашение, а также Соглашение.

В случае изменений в законодательстве, а также в указанных соглашениях, ухудшающих положение работников в сравнении с нормами, действующими на момент заключения договора, нормы договора не пересматриваются и соблюдаются до окончания действия Коллективного договора.

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

1.11. Пересмотр обязательств настоящего Коллективного договора не может приводить к снижению уровня социального и экономического положения работников образовательного учреждения.

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами, в порядке установленном действующим законодательством РФ.

1.13. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 года и действует в период с «01» ноября 2022г. по «31» октября 2025г.

1.14. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через Совет трудового коллектива:

- согласование с Советом трудового коллектива;
- учет мнения Совета трудового коллектива;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем Коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора;
- другие формы.

1.15. Перечень локальных нормативных актов, при принятии которых работодатель принимает по согласованию Совета трудового коллектива :

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) положение о премировании и материальной помощи работников;
- 4) соглашение по охране труда;
- 5) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой.
- 6) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 7) другие локальные нормативные акты.

## **II. Социальное партнерство и участие Совета трудового коллектива в управлении организацией.**

2.1. В целях реализации социального партнерства стороны обязуются:

2.1.1. Создать на равноправной и постоянной основе двустороннюю комиссию по регулированию социально-трудовых отношений (далее – Комиссия) для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Коллективного договора и его заключения, а также для осуществления текущего контроля по выполнению Договора (не реже одного раза в год).

Комиссия вправе разрешать разногласия и спорные вопросы по толкованию и выполнению положений настоящего Договора.

Состав Комиссии определяется сторонами. Срок полномочий Комиссии три года.

2.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечивая гарантии социально-трудовых прав работников учреждений.

2.1.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны Договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

2.1.4. Работодатель, его представители при издании приказов, принятии положений и других локальных актов и иных документов, содержащих нормы трудового права, учитывают положения настоящего Договора.

2.1.5. Стороны договорились официально информировать друг друга о работе, проводимой по реализации Договора и достигнутых результатах.

2.2. Все вопросы и разногласия, возникшие между сторонами по настоящему Договору или в связи с ним, разрешаются путём переговоров и по согласованию сторон.

2.3. Стороны договорились осуществлять согласованную политику, направленную на повышение эффективности и качества образовательных услуг, прогрессивных форм организаций и оплаты труда, культуры образовательного процесса и взаимоотношений, участие на равноправной основе в постоянно действующих органах социального партнерства.

2.4. Работники обязуются:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности в соответствии с трудовым договором, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать инструкцию по охране жизни и здоровья детей;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечение безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу образовательного учреждения;

- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества образовательного учреждения.

#### 2.5. Работодатель обязуется:

- соблюдать законодательство, условия Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- обеспечивать работников образовательного учреждения необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения образовательных программ в пределах бюджетного фонда учреждения;

- обеспечивать безопасность труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда в пределах бюджетного фонда учреждения;

- обеспечивать работников средствами (оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами), необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей в пределах бюджетного фонда учреждения;

- проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, в пределах бюджетного фонда учреждения.

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим Коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

- вести коллективные переговоры в порядке, установленном ТК РФ;

- принимать решения об изменении типа образовательного учреждения, включая принятие изменений в устав образовательного учреждения в связи с изменением типа учреждения, на общем собрании трудового коллектива;

- осуществлять с учетом мнения Совета трудового коллектива мероприятия по внесению изменений и дополнений в устав в связи с изменением типа образовательного учреждения;

- включать в обязательном порядке председателя Совета трудового коллектива в состав наблюдательного совета в случае изменения типа образовательного учреждения;

- предоставлять Совету трудового коллектива полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора и контроля за его исполнением;

- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов;

учитывать мнение Совета трудового коллектива по проектам текущих и перспективных планов и программ развития образовательного учреждения;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении образовательным учреждением;

- оказывать материальную помощь работникам, а также Совету трудового коллектива для проведения культурно-массовых, спортивных и оздоровительных мероприятий;

#### 2.6. Совет трудового коллектива.

##### 2.6.1. Обеспечивает оперативное и практическое руководство технической инспекцией труда коллектива, организует обучение по вопросам трудового законодательства и охраны труда; оказывает методическую помощь в

осуществлении контроля создания безопасных условий труда; ведет учет результатов деятельности по обследованию состояния охраны труда; согласовывает нормативно-правовые акты, содержащие требования охраны труда.

2.6.2. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов трудового коллектива на здоровые и безопасные условия труда, привлекая технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

2.6.3. Организует проведение проверок состояния охраны труда в учреждении, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором и программой по безопасности организации.

2.6.4. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в организации либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

2.6.5. Обеспечивает избрание уполномоченного по охране труда из членов Совета трудового коллектива, способствует формированию и организации деятельности совместной комиссии по охране труда и оказывает помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

2.6.6. Участвует в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства по охране труда.

2.6.7. Принимает участие в расследовании несчастных случаев.

2.6.8. Стороны совместно содействуют выполнению представлений и требований технического инспектора труда, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда и здоровья.

2.6.9. Представляет и защищает права и интересы членов трудового коллектива по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ

2.6.10. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.6.11. Осуществляет контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирующих выплат, фонда экономии заработной платы.

2.6.12. Осуществляет контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в т. ч. при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

2.6.13. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

2.6.14. Направляет учредителю (собственнику) организации заявление о нарушении руководителем, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованиями о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

2.6.15. Осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

2.6.16. Участвует в работе комиссии организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, по распределению стимулирующих выплат и других.

2.6.17. Осуществляет контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников организации.

2.6.18. Совместно с работодателем обеспечивает регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролирует своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

2.6.19. Оказывает материальную помощь членам трудового коллектива в случаях, определенных Положением МБДОУ ЦРР № 7 «Звездочка» об оказании материальной помощи.

2.6.20. Осуществляет культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в организации.

### **III. Трудовые отношения**

3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом образовательного учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством РФ.

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

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

В соответствии с частью 1 ст.57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах трудового договора.

3.3. Формы трудовых договоров для различных категорий работников разрабатываются Работодателем по согласованию с Советом трудового коллектива (приложение № 7).

3.4. В трудовой договор с работниками бухгалтерии, (специалиста, на которого возложены функции кадрового документооборота) включается условие о неразглашении персональных данных работника.

3.5. В целях защиты персональных данных работников Работодателем совместно с Советом трудового коллектива разрабатывается Положение о порядке работы с персональными данными работников (приложение № 8).

3.6. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок или на определенный срок (срочный трудовой договор), но не более 5 лет. Для



выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается трудовой договор на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;

- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);

- для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника;

- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы и в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;

- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

- с руководителем, заместителями руководителя организации, независимо от её организационно-правовой формы и форм собственности (ч.2 ст.59 ТК РФ), который определяется Уставом организации или соглашением сторон.;

- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;

- с лицами, поступающими на работу по совместительству;

в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом или иными федеральными законами.

3.7. Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных работникам, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

3.8. При приеме на работу может устанавливаться испытание, срок которого не может превышать - 3 месяцев. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

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

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и

впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

Кроме того, испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- многодетных матерей (отцов);
- бывших работников организации, уволенных по сокращению численности или штата в течении в течение 2-х лет после увольнения и др.

### 3.8.1 Принимает меры по профилактике ВИЧ/СПИДа на рабочих местах:

- предоставление работникам актуальной, надлежащей и своевременной информации (научной, социально-экономической);
- включение вопроса «ВИЧ/СПИД на рабочих местах» в комплексные программы обучения работников;
- инструктаж и соответствующая подготовка всех работников по процедурам контроля за ВИЧ-инфекцией в контексте несчастных случаев на рабочих местах и в рамках оказания первой медицинской помощи;
- предотвращение и запрещение насилия и сексуальных домогательств на рабочих местах и т.д.

3.9. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

3.10. Об изменении обязательных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

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

3.11. Работодатель обязан до заключения трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором и иными локальными нормативными актами, действующими в образовательном учреждении.

3.12. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством, Отраслевым соглашением, Соглашением, настоящим Коллективным договором являются недействительными и не могут применяться.

3.13. С письменного согласия работника при условии установления дополнительной оплаты могут быть расширены его трудовые функции без изменения трудового договора (ст.60.2 ТК РФ).

3.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным федеральным законодательством (ст. 77 ТК РФ).

3.16. В случае прекращения трудового договора на основании п.7 ч.1 ст. 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора) работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

#### **IV. Оплата и нормирование труда.**

4.1. При регулировании вопросов оплаты труда стороны исходят из следующего:

До установления Правительством РФ базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников сферы образования установить минимальный гарантированный уровень оплаты труда в соответствии с Примерным положением по оплате труда работников государственных учреждений образования, утвержденного приказом Министерства образования и молодежной политики Ставропольского края от 29 декабря 2017 года №1743-пр. «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников государственных бюджетных, казенных и автономных образовательных учреждений Ставропольского края» утверждённое приказом министерства образования Ставропольского края от 30 сентября 2013 года №784-пр «Об оплате труда работников государственных бюджетных, казенных и автономных образовательных учреждений Ставропольского края», в соответствии с изменениями, которые вносятся в Примерное положение «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, казенных, автономных образовательных учреждений города Лермонтова», утверждённого приказом отдела образования администрации города Лермонтова от 09.01.2018г № 3/1-од. Разработку нормативных правовых актов по оплате труда работников организации осуществлять, руководствуясь майскими Указами Президента РФ 2012 года и Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда работников организации, финансируемых из различных бюджетов, краевым планом мероприятий («дорожной картой»).

Формирование системы оплаты труда работников образовательного учреждения осуществлять с учетом:

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

- типовых норм труда для однородных работ, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы согласно Приказа Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», Приказа Министерства образования СК от 30.08.2013 г. № 786 «О продолжительности

рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников государственных бюджетных, казенных и автономных образовательных учреждений Ставропольского края»;

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников образовательного учреждения и других гарантий по оплате труда в соответствии с законодательством РФ;

- аттестации педагогических работников образовательного учреждения в соответствии с законодательством РФ;

- согласования с Советом трудового коллектива.

Фонд оплаты труда образовательного учреждения формируется работодателем на календарный год, исходя из лимитов бюджетных обязательств, бюджета и средств, поступающих от платных услуг и приносящей доход деятельности.

4.2. Производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. N 276, при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория;

- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (Приложение №1 «Положение об оплате труда работников»)

4.3. В случаях, когда система оплаты труда работника образовательного учреждения предусматривает увеличение размера оклада, должностного оклада, ставки заработной платы, установления доплат, надбавок к окладу, должностному окладу, ставке заработной платы, то изменение оплаты труда осуществляется:

- при получении образования или восстановлении документа об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;

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

- 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 – с даты принятия решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией.

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.

4.4. Оплата труда работников, ранее принятых по трудовому договору и продолжающих деятельность до специальной оценки условий труда, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными или иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению со ставками заработной платы, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12% или до 24%, утвержденными приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.90 № 579 (с изменениями и дополнениями), в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования их должностей устанавливаются компенсационные выплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных этими Перечнями.

Компенсационные выплаты для остальных работников по указанным основаниям производятся в размерах, установленных по результатам аттестации рабочих мест или специальной оценки условий труда.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" (с учетом дополнений и изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда") (далее - Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 ТК РФ.

До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет: выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. № 579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 7 октября 1992 г. № 611; гарантии и компенсации (продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - не менее 7 календарных дней; повышенная оплата труда - не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ.

4.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производятся компенсационные выплаты к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам) в соответствии с Положением об оплате труда (Приложение № 1).

Работа уборщиков помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы труда (нормы убираемой площади) сверх нормы считается совместительством и оформляется отдельными трудовыми договорами с соответствующей оплатой.

Нормы убираемой площади для уборщиков служебных помещений дошкольных, общеобразовательных организаций, организаций дополнительного образования, профессиональных образовательных организаций составляет 500 кв. м. за ставку заработной платы.

Конкретный размер компенсационных выплат работнику определяется соглашением сторон трудового договора, в зависимости от объема выполнения функциональных обязанностей.

4.6. Оплата труда работников в ночное время с 22 часов до 6 часов производится в повышенном размере, но не ниже 35% часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы.

4.7. Работнику, отработавшему норму рабочего времени и выполнившему норму труда (трудовые обязанности), выплачивается заработная плата в размере не ниже МРОТ.

Размеры заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера работника образовательного учреждения определяются штатным расписанием, утверждаемым работодателем по согласованию с Советом трудового коллектива и фиксируются в трудовом договоре, заключаемом с работником.

4.8. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются образовательным учреждением в пределах имеющихся средств, в том числе от платных услуг и приносящей доход деятельности, по согласованию с Советом трудового коллектива и закрепляются в Положении об оплате труда (Приложение № 1).

4.9. Экономия фонда оплаты труда может использоваться в соответствии с Положением об оплате труда (Приложение № 1), на оказание материальной помощи работникам в случаях:

- смерти самого работника или его близких родственников;
- необходимости компенсации дорогостоящих видов лечебно-диагностической помощи, не предусмотренной базовой программой обязательного медицинского страхования и бюджетом здравоохранения, на основании действующих постановлений Правительства РФ;
- возникновения чрезвычайных ситуаций и стихийных бедствий (пожар, наводнение, кражи и т.д.);
- в иных случаях.

4.10. С письменного согласия работника допускается переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, вследствие

непредвиденной задержки (неявки сменяющего работника или родителей). Переработка рабочего времени является сверхурочной работой, которая оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.11. Стороны при регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда исходят из следующего:

заработная плата в образовательном учреждении выплачивается не реже чем каждые две недели 6 и 21 числа;

размер заработной платы за первую половину месяца (аванс) устанавливается не ниже половины причитающейся работнику ставки заработной платы (оклада), исходя из фактически отработанного времени;

по заявлению работника может быть установлен иной размер аванса, но не более 50% заработной платы за фактически отработанное время;

выплата заработной платы производится перечислением по письменному заявлению работника на расчетный счет в банке.

При выплате заработной платы работнику выдается расчётный листок, форма которого утверждается работодателем по согласованию с Советом трудового коллектива (Приложение № 7), с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеров и оснований произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник, в соответствии с требованиями ст. 142 ТК РФ, имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период, до выплаты задержанной суммы.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и иных выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, работодатель производит их выплату с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 ст.236 ТК РФ ставки рефинансирования Центрального Банка РФ.

Оплата времени простоя по вине работодателя осуществляется в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

При направлении работодателем работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняется место работы и средняя заработная плата.

4.12. Стороны договорились:

Не допускать ухудшения ранее установленных условий оплаты труда работникам, снижения размеров индексации заработной платы.

В случае организации и проведения трудовым коллективом забастовки с учетом требований действующего законодательства на уровне отрасли, выплата работникам заработной платы осуществляется в соответствии с требованиями ТК РФ.

Принимать упреждающие меры с целью недопущения нарушений в оплате труда, в том числе при замещении отсутствующих работников с учетом уровня квалификации замещающего работника.

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

Относить выплаты за дополнительные трудозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей (руководство методическими комиссиями и другими видами работ), не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду выплат компенсационного характера «выплаты за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей».

Для определения размера и порядка выплат стимулирующего характера работникам, оценки эффективности, результативности и качества выполняемых работ в образовательном учреждении под председательством работодателя создать постоянно действующий совещательный орган – комиссию по подведению итогов оценки эффективности труда работников в составе представителей работодателя и Совета трудового коллектива. Состав комиссии утвердить приказом руководителя образовательного учреждения. Заседания комиссии проводить в сроки, установленные Положением об оплате труда, на которых подводить итоги за предшествующий период.

Работодатель увеличивает размер оплаты труда работников учреждения на основании нормативных правовых актов Ставропольского края и органов местного самоуправления.

Индексация производится путем увеличения должностных окладов работников на прогнозируемый коэффициент инфляции, зафиксированный законом о федеральном бюджете на следующий год, и проводится в порядке, установленном данным коллективным договором.

## **V. Рабочее время и время отдыха**

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

продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников образовательного учреждения определяется законодательством РФ в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов;

продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется Приказом Министерства образования Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения (ст.91 ТК РФ), графиком сменности, утвержденным работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива; условиями трудового договора, должностными инструкциями работников, Уставом образовательного учреждения.



Для работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю.

Для педагогических работников образовательного учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю, для воспитателей комбинированной группы 25 часов в неделю, для учителя-логопеда 20 часов в неделю.

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

5.2. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

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

5.3. Привлечение работников образовательного учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по приказу работодателя.

5.4. Работа в выходные и праздничные дни запрещается.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.5. Привлечение работников образовательного учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда (Приложение № 1).

5.6. Период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям является рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения.

5.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива не позднее, чем за две недели до

наступления календарного года в порядке установленном для принятия локальных нормативных актов.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенос, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ. При этом 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. При переносе отпуска закрепляется преимущественное право работника на выбор новой даты начала отпуска.

5.8. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам образовательного учреждения за первый год работы, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

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

5.10. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст.101, 119 ТК РФ).

Перечень работников с ненормированным рабочим днем, эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий, и является неотъемлемым приложением к настоящему Коллективному договору (приложение № 4).

5.11. Работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда, предоставляется право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии с действующим законодательством РФ (ст.117 ТК РФ). Перечень работников указанной категории является неотъемлемым приложением к настоящему Коллективному договору (приложение № 4).

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

5.13. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника и Совета трудового коллектива. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя, согласованное с Советом трудового коллектива, только с письменного согласия работника.. При этом 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, превышающего 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, в пределах утвержденного фонда оплаты труда. Оплата отпуска и заработной платы за всё время, проработанное до отпуска, производится не позднее, чем за три дня до его начала. Ежегодный отпуск должен быть перенесён или продлён на другой срок по соглашению между работником и работодателем, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупреждён о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

5.14. День рождения работника образовательного учреждения по его желанию может являться нерабочим днем без сохранения заработной платы.

5.15. Работодатель обязуется:

• предоставлять в обязательном порядке работникам по их письменным заявлениям отпуск с сохранением заработной платы в пределах бюджетного фонда учреждения в следующих случаях:

- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 календарных дня;
- на похороны близких родственников – 3 календарных дней;
- родителям, супругам военнослужащих, погибших при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – 3 календарных дня;
- дополнительный отпуск для руководителя - 12 дней, за ненормированный рабочий день;
- дополнительный отпуск заместителю руководителя по АХЧ – 7 дней; за ненормированный рабочий день;

С учетом производственных и финансовых возможностей предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счет имеющихся собственных средств, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

5.16. Предоставлять педагогическим работникам образовательного учреждения через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях определенных ст. 335 ТК РФ (приложение № 3). Порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам устанавливается в соответствии с Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска без сохранения заработной платы, утвержденным приказом Министерства образования Российской Федерации от 07.12.2000г. № 3570 и «Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений дополнительного отпуска сроком до одного года», утвержденного Приказом отдела образования администрации города Лермонтова от 01.06.2011 № 233 – од.

## **VI. Содействие занятости, повышения квалификации и закрепление профессиональных кадров.**

## 6.1. Работодатель и его представители:

6.1.1. Содействуют проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников Организации, оказания эффективной помощи молодым педагогам в профессиональной и социальной адаптации и координируют работу Организации, по эффективному использованию кадровых ресурсов.

6.1.2. Анализируют кадровый состав, потребность в кадрах Организации, обеспечивают необходимые условия для профессиональной подготовки и переподготовки работников.

6.1.3. Информировать Совет трудового коллектива, не менее чем за 3 месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников учреждений, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

6.2. Совет трудового коллектива представляет интересы работников при ликвидации учреждения, сокращении рабочих мест и принимает меры по защите прав работников.

## 6.3. Стороны совместно:

6.3.1. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников учреждения.

6.3.2. Считают критериями массового высвобождения работников в учреждении единовременное увольнение 3-х и более работников.

6.3.3. Разрабатывают меры, предупреждающие массовое сокращение численности работников учреждений.

## 6.4. Работодатель обязуется:

- проводить с Советом трудового коллектива консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в Учреждении, источников их финансирования;

- обеспечивать гарантии и компенсации высвобождаемым работникам;

- предупреждать работников, о возможном сокращении численности или штата не менее чем за три месяца;

- принимать меры, направленные на обеспечение занятости высвобождающихся работников за счёт упреждающей переподготовки кадров, перемещения их внутри Организации, на освободившиеся рабочие места, применять режим неполного рабочего времени как временной меры, альтернативной увольнению и другие меры в соответствии с трудовым законодательством;

- сохранять права работникам, высвобождаемым в связи с сокращением численности или штата учреждения, на получение жилья (улучшение жилищных условий) по прежнему месту работы.

6.5. Стороны договорились не допускать увольнения работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения – обязательного уведомления об этом государственного учреждения «Центр занятости населения города - курорта Пятигорск» не менее чем за три месяца.

6.6. Работникам, уволенным по сокращению численности или штата, предоставляется преимущественное право возвращения на работу в Организацию в случае появления новых рабочих мест.

6.7. Работодатель своевременно не менее чем за три месяца и в полном объеме представляет органам службы занятости информацию о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации Организации.

6.8. Стороны подтверждают:

6.8.1. Направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки осуществляется не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством.

6.8.2. Принятие профессионального стандарта не может автоматически изменять обязанности работника. Основанием для изменения обязанностей работника является соглашение между работником и работодателем об изменении условий трудового договора (статья 72 ТК РФ).

6.8.3. Вступление в силу профессиональных стандартов не является основанием для увольнения.

6.8.4. Необходимость обучения работников в связи с применением профессиональных стандартов определяет работодатель. Условия и порядок подготовки работников в рамках профессионального образования, профессионального обучения и дополнительного профессионального образования определяются коллективным договором, соглашениями с работниками, трудовым договором в соответствии со статьями 196, 197 ТК РФ.

6.8.5. В целях защиты прав педагогического работника при подтверждении соответствия занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается Председатель совета трудового коллектива образовательной организации, в которой работает данный педагогический работник.

6.8.6. Педагогические работники проходят аттестацию в особом порядке в случаях:

- наличия государственных наград, полученных за достижения в педагогической деятельности за последние десять лет;
- победы в конкурсах профессионального мастерства на краевом (1-3 место) или муниципальном (1 место) уровнях за последние три года;
- получения ведомственных наград Министерства образования и науки Российской Федерации за последние пять лет;
- победы в конкурсном отборе лучших учителей на получение денежного поощрения в рамках реализации приоритетного национального проекта "Образование" за последние пять лет;
- наличия наград Ставропольского края: звание "Почетный гражданин Ставропольского края", медаль "Герой труда Ставрополья", медаль "За заслуги перед Ставропольским краем", медаль "За доблестный труд", премия Ставропольского края, почетная грамота Губернатора Ставропольского края,

почетная грамота Думы Ставропольского края, почетная грамота Правительства Ставропольского края, полученных за достижения в сфере образования и науки за последние пять лет;

- наличия ученой степени кандидата или доктора наук по профилю деятельности.

6.8.7. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых срок действия квалификационной категории истек (истекает) в период:

- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года, предоставляемом после 10 лет непрерывной педагогической работы в соответствии со статьей 335 ТК РФ;
- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию, сохранить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода на работу.

Педагогические работники, у которых срок действия квалификационной категории истекает в период:

- составляющий не более двух лет до наступления пенсионного возраста;
- рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения, сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории.

Основанием для сохранения оплаты труда в указанные сроки является заявление педагогического работника, поданное работодателю, и копии документов, подтверждающие данное основание.

6.8.8. Продлить на один год с момента выхода на работу оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории, срок которой истекает в течение первого года со дня выхода на работу, в случаях:

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выходом на пенсию, независимо от ее вида;
- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года, предоставляемом после 10 лет непрерывной педагогической работы в соответствии со статьей 335 ТК РФ;
- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию.

Основанием для сохранения оплаты труда по имеющейся квалификационной категории в указанные периоды является заявление педагогического работника, поданное работодателю со дня истечения срока имеющейся квалификационной категории и копии документов, подтверждающих данные основания. – ( п.п. 5.18.7-5.18.8 краевого Отраслевого соглашения на 2017-2019 г.г.)

По письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам продолжительность его

аттестации продлевается.

6.8.9. Увольнение работника, признанного по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, является правом, а не обязанностью работодателя.

6.8.10. В отношении педагогического работника, не прошедшего повышение квалификации, аттестационная комиссия не вправе принять решение о том, что уровень его квалификации не соответствует требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории, если по результатам всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогического работника подготовлено положительное экспертное заключение.

6.8.11. Квалификационная категория, установленная по должностям работников, по которым применяется наименование "старший" (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

6.8.12. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) первую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности.

6.8.13. 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.

6.8.14. Педагогическому работнику не может быть отказано в прохождении аттестации по причине истечения срока действия квалификационной категории (первой или высшей) на день подачи заявления, в том числе истечения срока действия первой квалификационной категории при подаче заявления о прохождении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории.

6.9. В целях защиты интересов педагогических работников Работодатель должен:

- письменно предупреждать работника об истечении срока действия квалификационной категории не позднее, чем за 3 месяца;

- осуществлять подготовку представления на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности с учетом мотивированного мнения Совета трудового коллектива;

- направлять педагогического работника на курсы повышения квалификации (переподготовку) в случае его признания в результате аттестации по представлению работодателя не соответствующим занимаемой должности, или предоставлять по возможности другую имеющуюся работу, которую работник может выполнять.

6.10. Аттестация педагогических работников проводится по двум направлениям:

- подтверждение соответствия занимаемой должности (данный вид аттестации является обязательным, проводится в отношении работников, не имеющих квалификационной категории (первой, высшей) по представлению работодателя);
- установление соответствия уровня квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям (аттестация является добровольной, проводится по заявлению работника).

#### 6.10.1 Аттестации не подлежат:

- педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;
- беременные женщины;
- женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет;
- педагогические работники, находящиеся в длительном отпуске сроком до одного года.

Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

6.11. С целью достижения социального эффекта в области занятости работников образовательного учреждения стороны договорились:

содействовать участию педагогических работников образовательного учреждения в конкурсах профессионального мастерства;

совместно обеспечивать выполнение работодателем требований о своевременном, не менее чем за три месяца и в полном объеме, предоставлении органам службы занятости информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации учреждения.

Увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидации образовательного учреждения;
- сокращения численности или штата работников образовательного учреждения в количестве:

10 работников и более в течение 30 дней;

10% работников и более в течение 60 календарных дней.

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

- лица, проработавшие в образовательном учреждении свыше 10 лет, награжденные отраслевыми и государственными наградами;
- работники пред пенсионного возраста (за 2 года до трудовой пенсии по старости);

молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;

работники, имеющие детей в возрасте до 18 лет.

6.13. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при возникновении вакансий в течение 1 месяца.



6.14. При появлении новых рабочих мест в образовательном учреждении работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших, но ранее уволенных в связи с сокращением численности или штата.

6.15. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

6.18. Работодатель обязуется:

обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае временного отсутствия работы по профессии или соответствующей квалификации работодатель обязуется предоставлять работнику другую подходящую работу, при наличии его согласия, с оплатой не ниже, предусмотренной трудовым договором;

проводить с Советом трудового коллектива консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования;

обеспечивать гарантии и компенсации высвобождаемым работникам;

сохранять права работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, на улучшение жилья (жилищных условий) по прежнему месту работы, пользования дошкольными образовательными учреждениями на равных с работающими условиях до своего трудоустройства, но не более, чем на год;

эффективно использовать кадровые ресурсы.

## **VII. Улучшение условий и охраны труда.**

7.1. Работодатель и Совет трудового коллектива совместно ежегодно разрабатывают и утверждают соглашение по охране труда в образовательном учреждении, которое является неотъемлемым приложением к настоящему Коллективному договору.

7.2. Работодатель обязуется:

организовывать оценку условий труда и обеспечивать контроль качества и своевременности ее проведения в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

обеспечить право работников образовательного учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ);

принять меры по профилактике ВИЧ/СПИДа на рабочих местах:

- предоставить работникам актуальной, надлежащей и своевременной информации (научной, социально-экономической);

- включить вопросы «ВИЧ/СПИД на рабочих местах» в комплексные программы обучения работников;

- проводить инструктаж и соответствующую подготовку всех работников по процедурам контроля за ВИЧ-инфекцией в контексте несчастных случаев на рабочих местах и в рамках оказания первой медицинской помощи;

обеспечить реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в организации либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

разработать и внедрить систему управления охраной труда в образовательном учреждении;

сформировать в образовательном учреждении фонд средств на мероприятия по улучшению условий охраны труда.

Конкретный размер средств на указанные цели уточняется в соглашении по охране труда, являющемся неотъемлемым приложением к настоящему Коллективному договору (Приложение № 5)

выделить средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приёмам работ, специальную оценку условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательного учреждения;

создать комиссию по охране труда, в которую на паритетной основе входят представители работодателя и Совет трудового коллектива;

использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе для проведения аккредитованной организацией специальной оценки условий труда и приобретения работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, сертифицированной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;

привлекать представителей Совета трудового коллектива к участию в комиссиях по приёвке образовательного учреждения к новому учебному году;

проводить с работниками обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим;

обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет средств образовательного учреждения;

обеспечить работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей;

обеспечить приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет средств образовательного учреждения (ст.221 ТК РФ);

обеспечить своевременное отчисление средств на обязательное социальное страхование работников образовательного учреждения в соответствии с требованиями федерального законодательства;

сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками образовательного учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника. В случае отказа работника от выполнения трудовых функций при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие зафиксированного невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставлять работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплачивает возникший по этой причине простой в размере среднего заработка;

обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

организовать проведение специальной оценки условий труда;

разработать и утвердить по согласованию с Советом трудового коллектива инструкции по охране труда;

обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда;

осуществлять совместно с Советом трудового коллектива контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда;

оказывать содействие техническим инспекторам труда, членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательном учреждении. В случае выявления нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимает меры к их устранению;

обеспечивать прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

Ограничивать применение труда женщин, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию.

Запрещать применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

По заявлению женщины ей предоставлять отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохранять место работы (должность).

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, устанавливать ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

Запрещать отказывать в заключение трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

Не допускать расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной, за исключением случаев ликвидации организации.

вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей;

один раз в полгода информировать Совет трудового коллектива о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдыха.

### **VIII. Социальные гарантии, льготы и компенсации**

8.1. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников образовательного учреждения.

8.2. Работникам образовательного учреждения предоставляются гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ (ст.164-188 ТК РФ).

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя в пределах бюджетного фонда учреждения.

8.3. Работодатель несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей.

8.4. Работодатель обязуется:

Осуществлять единовременную выплату в размере 1 должностного оклада всем работникам образовательного учреждения не реже одного раза в год при наличии экономии фонда заработной платы.

Установить работникам надбавку к ставке заработной платы (должностному окладу) за непрерывный стаж работы в образовательном учреждении в размере:

от 1 года до 3 лет - 5%;

от 3 лет до 5 лет - 10 %;

от 5 лет и свыше -15%.

Установить педагогическим работникам надбавку к ставке заработной платы (должностному окладу) за непрерывный стаж работы в образовательном учреждении в размере:

от 1 года до 3 лет -10%;

от 3 лет до 5 лет - 15 %;

от 5 лет и свыше - 20%.

соблюдает права и гарантии Совета трудового коллектива, способствует его деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав;

включает работников, представителей Совета трудового коллектива в состав членов коллегиальных органов управления образовательным учреждением;

принимает решения с учетом мнения Совета трудового коллектива в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором;

содействует Совету трудового коллектива в использовании локальной информационной системы для информирования работников о деятельности Совета трудового коллектива по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников;

предоставляет Совету трудового коллектива необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития образовательного учреждения.

Согласно Положения об оплате труда и пределах бюджетного фонда учреждения.

8.5. Работникам учреждения предоставляется льгота по оплате за содержание ребёнка в детском саду в размере 50 %.

8.6. Педагогическим работникам, реализующим образовательную программу дошкольного образования, устанавливается доплата в размере 1000 рублей в соответствии с Положением по оплате труда (Приложение 1)

8.7. По согласованию с Советом трудового коллектива работодатель производит:

- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
- утверждение должностных обязанностей работников;
- утверждение графиков отпусков;
- принятие Положения о дополнительных отпусках;
- изменение условий труда.

8.8. Работодатель по согласованию с Советом трудового коллектива рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- изменение порядка оплаты труда работников (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ);
- определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

8.9. Председатель трудового коллектива обязуется:

\*содействовать успешной деятельности учреждения, сотрудничать на началах социального партнёрства с Администрацией учреждения, содействовать укреплению трудовой дисциплины, соблюдению Правил внутреннего трудового распорядка.

## **IX. Работа с молодёжью**

9.1. В целях развития кадрового потенциала системы образования края, реализации общественно полезных инициатив и интересов молодых педагогов, содействия закреплению молодых специалистов в учреждении, привлечения молодежи к активной общественной жизни, комплексного решения особо острых социально-трудовых вопросов, связанных с профессиональной адаптацией, правовым и методическим сопровождением, поддержкой талантливой молодежи и усилением социальной защищенности молодых педагогов стороны считают работу с молодежью одним из приоритетных направлений своей деятельности.

9.2. Стороны подтверждают:

- к молодым специалистам относятся лица в возрасте до 35 лет –принятые на работу в учреждение в течение трех лет включительно после окончания профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования;

- правами молодого специалиста наделяются работники, приступившие к работе в педагогической должности после окончания профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования уже находясь в трудовых отношениях с работодателем.

9.3. В целях стимулирования педагогических работников в части сохранения или продления (на срок до трех лет) статус молодых специалистов закрепляется в следующих случаях:

призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

переход работника в другую образовательную организацию;

нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

другие случаи, определяемые коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения.

9.4. С целью повышения статуса и популяризации деятельности совета молодых педагогов стороны договорились:

содействовать созданию в учреждении совета молодых специалистов, молодежной комиссии профсоюзной организации и др.;

обеспечивать информационную поддержку деятельности совета молодых педагогов, предоставлять их представителям возможность выступления на августовских конференциях работников образования, создавать тематические молодёжные рубрики в печатных органах образования и их официальных сайтах сети «Интернет».

9.5. В целях обеспечения молодым педагогам максимально комфортного, творческого и адекватного стартовым профессиональным возможностям режима их рабочего времени стороны приняли решение:

обеспечить право реального выбора молодыми педагогами интересующих их направлений дополнительной работы в учреждении с целью создания условий для раскрытия творческого потенциала молодых педагогов (участие в оздоровительно-спортивной работе, интеллектуально-культурном развитии воспитанников, техническом моделировании, художественно-творческой и научно-практической деятельности и др.)

9.6. В целях привлечения и закрепления молодых педагогов для работы стороны приняли решение:

предусматривать в системе оплаты труда помимо мер, связанных с их стимулированием в зависимости от результатов работы, специальные меры материальной поддержки в первые три года их работы, не допуская снижения установленного уровня материального обеспечения по истечении трёхлетнего периода;

осуществлять разработку таких критериев оценки результатов работы педагогических работников, которые не содержат «барьеров» для молодых педагогов;

содействовать обеспечению при распределении выплат стимулирующего характера баланса интересов различных категорий педагогических работников (например, посредством внесения изменений в локальные нормативные акты в части участия представителей совета молодых педагогов в соответствующей комиссии).

9.7. В целях профессионального становления молодых педагогов стороны содействует в пределах своей компетенции:

организации и проведению научно-методических и обучающих семинаров, «школ» и других мероприятий по вопросам социально-профессиональной и психологической адаптации педагогов, формированию компетенций в соответствии с особенностями педагогической деятельности, образовательной политики, трудового законодательства, законодательства в сфере образования, делового имиджа, педагогической этики и др.;

приглашению к участию в мероприятиях опытных, квалифицированных представителей различных профессиональных сообществ, образовательных организаций высшего образования, молодых педагогов, имеющих успешный опыт работы.

9.8. При подготовке к прохождению аттестации в целях установления квалификационной категории руководитель содействует организации методического сопровождения молодых педагогов:

при разработке примерной «дорожной карты» (пошаговой инструкции) подготовки молодого педагога к аттестации;

при изучении эффективных практик педагогической деятельности и аттестации молодых педагогов в крае;

9.9. Стороны проводят работу по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи и обучающихся, содержащие положения по:

- закреплению наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в учреждении, установлению наставникам доплаты за проводимую работу на условиях, определенных коллективным договором;

- предоставлению единовременной денежной выплаты или иных мер

стимулирования молодых работников при наличии средств;

- повышению профессиональной квалификации и служебному росту молодых работников;

- развитию творческой активности молодежи;

- активизации и поддержке молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

- обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающимся в образовательных организациях, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и коллективным договором.

## **Х. Контроль за реализацией коллективного договора. Ответственность сторон.**

10.1 Контроль за реализацией Коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

10.2. Стороны создают постоянно действующую комиссию, в количестве 4 человек, с равным представительством от работодателя и Совета трудового коллектива.

Заседания комиссии проводятся не реже 2 раз в год.

Результаты работы комиссии по подведению итогов реализации настоящего Коллективного договора доводятся до сведения работников и размещаются на сайте образовательного учреждения.

10.3. В 10-дневный срок со дня подписания Коллективного договора стороны разрабатывают и принимают план мероприятий на очередной год, в котором устанавливаются объемы работ, сроки их выполнения, ответственные исполнители.

10.4. Внесение дополнений или изменений в Коллективный договор осуществляется и утверждается совместным решением работодателя и Совета трудового коллектива.

10.5. В порядке контроля за реализацией Коллективного договора работодатель и Совет трудового коллектива имеют право запрашивать друг у друга необходимую информацию о ходе выполнения отдельных положений настоящего Коллективного договора.

10.6. При возникновении споров, связанных с применением Коллективного договора, работники образовательного учреждения вправе обратиться в Совет трудового коллектива для разрешения спорной ситуации в оперативном порядке.

В случаях, когда спор, связанный с применением Коллективного договора, не был разрешен оперативно, он подлежит рассмотрению в соответствии с действующим законодательством РФ.

10.7. Лица, нарушившие порядок ведения переговоров, не предоставившие другой стороне необходимую информацию или исказившие ее, а также виновные в неисполнении или нарушении условий настоящего Коллективного договора, привлекаются к ответственности, предусмотренной действующим законодательством РФ.

10.8. Настоящий Коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания.



Вступление настоящего Коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

10.9. Стороны имеют право продлевать действие настоящего Коллективного договора на срок не более 3 лет.

10.10. Переговоры по заключению нового Коллективного договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

10.11. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 года и действует в период с «01» ноября 2022г. по «31 » октября 2025г.

Приложение № 6  
к коллективному договору  
МБДОУ ЦРР № 7 «Звездочка»  
на 2022-2025 годы

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель совета трудового  
коллектива

\_\_\_\_\_ Арутюнян З.С.  
\_\_\_\_\_

УТВЕРЖДЕНО:  
Приказ № 59-од от 01.07. 2022 г.

Заведующий МБДОУ ЦРР  
№ 7 «Звездочка» \_\_\_\_\_ Левченко Ж.П.

## **Правила внутреннего трудового распорядка для работников МБДОУ ЦРР № 7 «Звездочка»**

### **1. Общие положения.**

Правила внутреннего трудового распорядка устанавливают взаимные права и обязанности работодателей и работников, ответственность за их соблюдение и исполнение едины.

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, организации труда на научной основе и рациональному использованию рабочего времени, повышению качества работы всех участников образовательного процесса.

1.2. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка составлены на основе закона РФ «Об Образовании», устава дошкольного учреждения, существующих Правил для работников дошкольных образовательных учреждений и согласованы с Советом трудового коллектива МБДОУ ЦРР № 7 «Звездочка» применительно к условиям работы данного учреждения.

1.3. Вопросы, связанные с применением Правил внутреннего трудового распорядка, решаются администрацией учреждения с Советом трудового коллектива.

1.4. Правила внутреннего трудового распорядка принимаются на общем собрании трудового коллектива (2/3 голосов при наличии не менее 60 % сотрудников учреждения).

1.5. Изменения и дополнения в Правила внутреннего трудового распорядка могут вноситься администрацией учреждения при согласовании с Советом трудового коллектива учреждения и утверждением на общем собрании коллектива.

### **2. Основные права и обязанности работодателя.**

2.1 Работодатель имеет право на:

- управление организацией и персоналом и принятие решений в пределах предоставленных полномочий, установленных Уставом ДОУ.
- заключение и расторжение трудовых договоров с работниками;
- создание совместно с другими работодателями объединений для защиты своих интересов и на вступление в такие объединения;
- организацию условий труда, определяемых по соглашению с учредителем организации;
- поощрение работников и применение к ним дисциплинарных мер.

2.2 Работодатель обязан:

- соблюдать законы Российской Федерации и иные нормативные акты о труде, обеспечивать работникам производственные и социально-бытовые условия, соответствующие правилам и нормам по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и противопожарной защите;
- заключать коллективные договоры по согласованию с Советом трудового коллектива или иного уполномоченного работниками представительного органа;

- разрабатывать планы социального развития организации и обеспечивать их выполнение;
- разрабатывать и утверждать в установленном порядке правила внутреннего трудового распорядка для работников организации;
- принимать меры по участию работников в управлении организацией, укреплять и развивать социальное партнерство;
- выплачивать в полном объеме заработную плату в сроки, установленные в коллективном договоре, в правилах внутреннего распорядка, в трудовых договорах;
- осуществлять социальное, медицинское и иные виды обязательного страхования работников;
- создавать рабочие места для лиц с ограниченной трудоспособностью в пределах установленной квоты;
- проводить мероприятия по сохранению рабочих мест;
- обеспечивать сохранность имущества ДОУ;
- способствовать созданию в трудовом коллективе деловой, творческой обстановки;
- организовывать в установленном порядке рациональное использование финансовых средств учреждения по согласованию с Советом трудового коллектива
- создавать условия для творческого роста педагогических работников учреждения, повышать их методическое мастерство.

### **3. Основные права и обязанности работников.**

#### **3.1 Работник имеет право на:**

- работу, отвечающую его профессиональной подготовке и квалификации;
- производственные и социально-бытовые условия, обеспечивающие безопасность и соблюдение требований гигиены труда;
- охрану труда;
- оплату труда, без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленной федеральным законом минимального размера;
- отдых, который гарантируется установленной федеральным законом максимальной продолжительности рабочего времени и обеспечивается предоставлением еженедельных выходных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в соответствии с планами социального развития организации;
- возмещение ущерба, причиненного его здоровью или имуществу в связи с работой;
- объединение в профессиональные союзы и другие организации, представляющие интересы работников;
- досудебную и судебную защиту своих трудовых прав и квалифицированную юридическую помощь;
- пособия по социальному страхованию, социальное обеспечение по возрасту, а также в случаях, предусмотренных законами и иными нормативно-правовыми актами;

- индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения;
- на участие в управлении дошкольным образовательным учреждением в порядке, определяемом уставом;
- на защиту своей профессиональной чести, достоинства и деловой репутации.

### 3.2. Работник обязан:

3.2.1. Предъявлять при приеме на работу документы и сообщать сведения личного характера, предусмотренные законами:

- паспорт (с указанием места жительства);
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые, или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- свидетельство о постановке на учет в налоговом органе;
- документы воинского учета – для военнообязанных лиц, подлежащих призыву на военную службу
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний;
- справка о противодифтерийной прививке и другие медицинские документы, установленные действующим законодательством (медицинская книжка);
- справка о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

3.2.2. К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере здравоохранения, социального развития, труда и защиты прав потребителей.

3.2.3. Соблюдать трудовую дисциплину, добросовестно выполнять трудовые функции.

-соответствовать требованиям Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования;

-нести ответственность за жизнь, физическое и психическое здоровье детей, отвечать за воспитание и обучение детей, соблюдать санитарные правила выполнять требования медицинского персонала, связанные с охраной и укреплением здоровья детей, проводить закаливающие мероприятия, чётко следить за соблюдением инструкций по охране жизни и здоровья детей в помещениях и территории ДОУ;

-следить за посещаемостью детей своей группы, своевременно сообщать об отсутствующих детях старшей медсестре;

-совместно с музыкальным руководителем готовить утренник, развлечение, принимать участие в праздничном оформлении зала, группы;

-в летний период организовывать оздоровительные мероприятия под руководством старшей мед. сестры, старшего воспитателя;

-работать в тесном контакте со вторым воспитателем и помощником воспитателя;

-чётко планировать непосредственно образовательную и воспитательную деятельность, соблюдать правила и режим ведения документации;

-уважать личность ребёнка, изучать его индивидуальные особенности, помогать ему в становлении и развитии личности;

-сотрудничать с родителями (законными представителями) по вопросам воспитания и обучения в соответствии с требованиями ФГОС ДО.

3.2.4. Своевременно и точно исполнять распоряжение работодателя и использовать рабочее время для производительного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности.

3.2.5. Повышать производительность труда и свою квалификацию.

3.2.6. Улучшать качество работы, социальных услуг, не допускать упущений и брака в работе, соблюдать производственную дисциплину.

3.2.7. Принимать активные меры по устранению причин и условий, нарушающих нормальный ход рабочего процесса и немедленно сообщать о случившемся работодателю, либо администрации.

3.2.8. Содержать и передавать по смене свое рабочее место, оборудование и приспособления в исправном состоянии, а также поддерживать чистоту на рабочем месте, в подразделении и на территории организации, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

3.2.9. Эффективно использовать оборудование, бережно относиться к методическим пособиям, спецодежде и прочим предметам, выдаваемым в пользование, экономно и рационально расходовать сырье, энергию, топливо и другие материальные ресурсы.

#### **4. Рабочее время и время отдыха.**

4.1. Продолжительность ежедневной работы, в том числе время начала и окончания рабочего дня, перерыва для отдыха и приема пищи, определяется графиками сменности, которые утверждает работодатель с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период:

-36 часов- для воспитателей групп: 1 смена с 7.30 до 14.50

2 смена с 14-20 до 18-00 по условиям работы время предоставления перерыва для отдыха и питания невозможно (питание происходит в групповой комнате совместно с детьми, во время обеда с (12.00до 12.30)

-25 часов- для воспитателя логопедической группы;1 смена с7.30 до 12.30, вторая смена с12.30до17.30 по условиям работы время предоставления перерыва для отдыха и питания невозможно (питание происходит в групповой комнате совместно с детьми, во время обеда с (12.00до 12.30)

-24 часа -для музыкального руководителя. Время работы с 8.00 до 13.30 перерыв на обед и отдых с 12.00 до 12.30 в методическом кабинете;

-36 часов- для старшего воспитателя. Время работы с 8.00 до 15.20 перерыв на обед и отдых с 12.00 до 12.30 в методическом кабинете;

-20 часов- для учителя логопеда Время работы с 8.00 до 12.00 перерыв на обед и отдых по соглашению сторон (ФЗ 125 от 18.06.2017г) ;

-30 часов- для инструктора по физической культуре Время работы с 7.30 до 14.00, перерыв на обед и отдых с 12.00 до 12.30 в методическом кабинете;

-20 часов- для специалиста по закупкам, делопроизводитель. Время работы с 8.00 до 12.00 перерыв на обед и отдых по соглашению сторон (ФЗ 125 от 18.06.2017г)

-40 часов – повара: 1 смена с 5.00 до 13.30; 2 смена с 10-30 до 18-00.

перерыв на обед и отдых 1-й смены с 9.00 до 9.30 на пищеблоке.

перерыв на обед и отдых 2-й смены с 14.30 до 15.00 на пищеблоке.

-40 часов - пом. воспитателей. Время работы с 7.30 до 16.30 перерыв на обед и отдых с 13.30 до 14.30 по усмотрению работника в группе или за пределами учреждения;

-40 часов - для старшей медсестры. Время работы с 7.30 до 16.00 перерыв на обед и отдых с 11.30 до 12.00, в медицинском кабинете.

-40 часов - для заведующего учреждением, зам .зав. по АХЧ, уборщика служебных помещений, кастелянши, машиниста по стирке и ремонту спецодежды, дворника, оператора котельной. Время работы с 8.00 до 17.00 перерыв на обед и отдых с 12.00 до 13.00, по усмотрению работника в методическом кабинете или за пределами учреждения.

График работы учреждения:

Понедельник – пятница 7.30-18.00

Выходные: суббота, воскресенье

4.2. До начала работы каждый работник отмечает свой приход на работу, а по окончании рабочего дня - уход с работы в порядке, установленном в организации.

Учет явки на работу и ухода с работы обеспечивает работодатель.

Работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, работодатель не допускает к работе в данный рабочий день.

4.3. Любое отсутствие работника на рабочем месте, кроме случаев непреодолимой силы, допускается только с предварительного разрешения работодателя либо его представителя.

Отсутствие работника на рабочем месте без разрешения считается неправомерным. В случае повторения неправомерного отсутствия на рабочем месте к работнику могут быть применены дисциплинарные меры взыскания, предусмотренные в гл. 6 настоящих правил.

О всяком отсутствии на работе без разрешения, кроме случаев непреодолимой силы, работник обязан сообщить работодателю в течение 24 часов. На непрерывных работах запрещается оставлять рабочее место до прихода сменщика. В случае его неявки работник уведомляет об этом работодателя или его представителя, которые обязаны принять меры по замене работника.

4.4. Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более, как правило, через четыре часа после начала работы. Перерыв не включается в рабочее время. Работник может использовать его по своему усмотрению и на это время отлучиться с работы.

Если условия работы не позволяют установить перерыв для отдыха и питания, работнику предоставляется возможность приема пищи в течение рабочего времени. Перечень таких работ, порядок и место приема пищи устанавливает работодатель по согласованию с Советом трудового коллектива учреждения.

4.5. Запрещается отвлекать работников от выполнения непосредственных обязанностей, снимать их с работы для участия в мероприятиях, не связанных с производственной деятельностью, кроме случаев, предусмотренных законами и иными нормативно-правовыми актами.

4.6. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливает администрация учреждения с учетом мнения Совета трудового коллектива, необходимости обеспечения нормального хода работы организации и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков составляется на каждый календарный год за 2 недели до начала года (ст.123 ТК РФ) и доводится до сведения всех работников.

## **5. Поощрения за успехи в работе.**

Виды и формы поощрений работника за добросовестный труд работодатель может определять самостоятельно, либо по согласованию с Советом трудового коллектива или другим представительным органом работников.

За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам и почетным званиям.

Поощрения объявляются в приказе или распоряжении, доводятся до сведения всего коллектива работников и заносятся в трудовую книжку поощренного. Меры поощрения должны предусматривать сочетание материальных и моральных стимулов.

5.1. За добросовестный труд, образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании обучающихся, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие формы поощрения работника:

- объявление благодарности;
- выдача премий;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой.

Поощрения применяются администрацией по согласованию с Советом трудового коллектива учреждения.

5.2. Поощрения объявляются в приказе по учреждению, доводятся до сведения коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

5.3. За особые трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы к поощрению, к награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными знаками и к присвоению почетных званий.

## **6. Трудовая дисциплина.**

6.1. Все работники обязаны подчиняться руководству организации и его представителям, наделенным административно-властными полномочиями, либо осуществляющим распорядительные функции, выполнять их указания, связанные с трудовой деятельностью, а также приказы и предписания, доводимые с помощью служебных инструкций или объявлений.

6.2. Работники, независимо от должностного положения, обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать служебную дисциплину. Сохранять вне организации в тайне информацию обо всех производственных операциях, о которых им стало известно на работе или в связи с исполнением своих обязанностей, в особенности все, что касается секретов и способов, применяемых в деятельности организации и ее заказчиков.

6.3. Запрещается:

- уносить с места работы имущество, предметы и материалы, принадлежащие организации, без получения на то соответствующего разрешения;
- приносить с собой предметы или материалы, предназначенные для продажи на рабочем месте;
- вывешивать объявления вне отведенных для этого мест без соответствующего разрешения.

6.4. За нарушение трудовой дисциплины администрация вправе применять следующие дисциплинарные взыскания (ст. 192 ТК РФ):

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

Не допускается применение мер дисциплинарного взыскания, не предусмотренных федеральными законами, уставом и положением о дисциплине.

6.5. Помимо оснований, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, дополнительными основаниями прекращения трудового договора с недобросовестными сотрудниками образовательного учреждения являются (ст. 336 ТК РФ):

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника;
- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсикологического опьянения.



Увольнение по настоящим основаниям может осуществляться администрацией без согласования с Советом трудового коллектива.

6.6. Администрация ДООУ имеет право вместо применения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива.

6.7. За один дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание (ст. 193 ТК РФ).

6.8. Дисциплинарное взыскание должно быть применено администрацией в пределах сроков, установленных законом (ст. 193 ТК РФ).

6.9. Мера дисциплинарного взыскания определяется с учетом тяжести совершенного проступка, обстоятельств, при которых он совершен.

6.10. Приказ о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех дней со дня издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется акт.

6.11. Если в течение года со дня наложения дисциплинарного взыскания, работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания (ст. 194 ТК РФ).

## **7. Техника безопасности и производственная санитария.**

7.1. Работники обязаны соблюдать требования по технике безопасности и производственной санитарии, предусмотренные действующими законами и иными нормативными актами, а также выполнять предписания государственной инспекции труда, предложения трудовых инспекторов профсоюзов и представителей совместных комиссий по охране труда.

Каждый работник обязан использовать все средства индивидуальной или коллективной защиты от неблагоприятного воздействия факторов производственной среды и потенциальных производственных рисков.

Работник обязан содержать в исправном состоянии оборудование, спецодежду, выделенную ему для выполнения работы и соответствующего ухода за ней. О любой неполадке работник обязан немедленно сообщить своему непосредственному руководителю. Работник обязан использовать выделенное ему оборудование по назначению. Запрещается его эксплуатация в личных целях.

Работник обязан сообщить работодателю или его представителю о любой рабочей ситуации, которая, по его мнению, создает угрозу жизни или здоровью. Работодатель не может требовать от работника возобновления работы, если такая опасность продолжает сохраняться. О любом повреждении здоровья, какой бы степени тяжести оно не было, незамедлительно сообщается руководителю организации.

7.2. Запрещается:

- курить;
- оставлять личную и специальную одежду, личные вещи вне мест, предназначенных для их хранения;
- приносить с собой и употреблять алкогольные напитки, приходить в организацию или находиться в ней в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

7.3. В целях предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний работники должны строго выполнять общие и специальные предписания по технике безопасности, действующие в организации; их нарушение влечет за собой применение дисциплинарных мер взыскания, предусмотренных в гл.6 настоящих правил.

Служебные инструкции должны содержать предписания всякий раз, когда необходимо выполнять указанные выше общие предписания, применяемые во всех случаях.

Работники должны, кроме того, выполнять все специальные предписания по технике безопасности, которые являются специфическими для выполнения данной работы.

Руководящий персонал организации должен выполнять предписания по технике безопасности, относящиеся к работе, выполняемой подчиненными лицами, и контролировать реализацию таких предписаний.

7.4. Все работники организации, включая руководящий состав, обязаны проходить обучение, инструктаж, проверку знаний правил, норм и инструкций по охране труда и технике безопасности в порядке и сроки, которые установлены для определенных видов работ и профессий.

7.5. Работодатель обязан в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, организовать за свой счет предварительные и периодические медицинские осмотры работников организации. Лиц, уклоняющихся от медицинских осмотров или не выполняющих рекомендации по результатам проведенных обследований работодатель не допускает к выполнению трудовых обязанностей.

7.6. Работодатели и должностные лица, виновные в нарушении законодательных и иных нормативных актов по охране труда, в невыполнении обязательств по коллективным договорам и соглашениям, либо препятствующие деятельности органов Гострудинспекции, профсоюзов или представителей иных органов общественного контроля, привлекаются к административной, дисциплинарной или уголовной ответственности в порядке установленном законодательными актами Российской Федерации и ее субъектов.

