

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР


**МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ГОРОДСКОГО ОКРУГА
"ГОРОД АРХАНГЕЛЬСК"
"ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА № 119 "ПОМОРОЧКА"
(МБДОУ Детский сад № 119)
на 2023-2026 годы**

От работодателя:
Заведующий


Нестерова Г.В.
Дата: «02» октября 2023 года
М.П.



От работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации МБДОУ Детский сад № 119


/ Губина М.Р.
Дата: «02» октября 2023 года



Юридический адрес в соответствии с ЕГРЮЛ:
163000, Архангельская область,
г. Архангельск, ул. Логинова, д.24. корп.1.

Количество работающих: 116 человек.
Отрасль: образование.
Форма собственности: муниципальная.
Место заключения договора: город Архангельск.
Дата заключения договора: «02» октября 2023 года.

ЗАРЕГИСТРИРОВАН
ГКУ АО «АРХАНГЕЛЬСКИЙ
ОБЛАСТНОЙ ЦЕНТР
ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
ДАТА 13.10.2023 ПОДПИСЬ
№ 286

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (Далее также Договор), заключенный между работодателем (Далее - Работодатель или Учреждение) и работниками в лице их представителя – первичной профсоюзной организации, является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБДОУ Детский сад № 119.

1.2. Основой для заключения настоящего коллективного договора (Далее - Договор) являются:

1.2.1. Конституция Российской Федерации;

1.2.2. Трудовой кодекс Российской Федерации (Далее - ТК РФ);

1.2.3. Федеральный закон от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

1.2.4. Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (Далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);

1.2.5. Территориальное отраслевое соглашение между Администрацией городского округа "Город Архангельск" и Архангельской городской общественной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, регулирующее социально-трудовые отношения в муниципальных учреждениях городского округа "Город Архангельск", находящихся в ведении департамента образования Администрации городского округа "Город Архангельск", на 2023-2025 годы (Далее - Соглашение);

1.2.6. Иные законодательные и нормативные правовые акты.

1.3. Сторонами Договора являются работники учреждения (Далее Работники) в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (Далее - Профсоюзная организация или Профсоюз) и Работодатель в лице его представителя – лица, действующего без доверенности от имени образовательной организации (заведующего).

1.4. Договор обязателен к применению при заключении и исполнении Работодателем условий Договора, а также при заключении и исполнении Работодателем условий трудовых договоров с Работниками, при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров с Работниками.

1.5. В случае если Договором и/или иными нормативными правовыми актами, указанными в пункте 1.2 настоящего Договора, либо иными актами, регулирующими деятельность Учреждения, установлены условия, улучшающие положение Работников по сравнению с условиями настоящего Договора, применяются положения соответствующего акта, улучшающего положение Работников.

Условия Договора, ухудшающие положение работников Учреждения по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации, недействительны и не подлежат применению.

При этом обязательства и гарантии, включенные в Договор, являются минимальными и не могут быть изменены в сторону снижения социальной, правовой и экономической защищенности работников Учреждения.

1.6. В случае принятия органами государственной власти Российской Федерации, Архангельской области и/или городского округа «Город Архангельск» нормативных правовых актов, улучшающих положение работников Учреждения по сравнению с условиями, закрепленными в настоящем Договоре, до внесения соответствующих изменений в Договор такие нормативные правовые акты применяются в отношениях с Работниками с даты их вступления в законную силу.

1.7. Работодатель не реже одного раза в год в письменном виде предоставляет Работникам отчет о выполнении условий настоящего Договора, который ежегодно доводится до сведения Работников на общем собрании.

1.8. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить в письменном виде Профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных Профсоюзной организацией.

1.9. Действие Договора распространяется на всех работников Учреждения, в том числе на совместителей.

1.10. Работодатель обязуется ознакомить с текстом Договора всех работников Учреждения, до его подписания, а работников, вновь поступающих на работу - до подписания трудового договора с ними.

1.11. Работодатель обязуется:

1.11.1. Принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения (либо по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации, в соответствии с Минимальным перечнем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых (утверждаемых) с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации (Приложение № 2 к Соглашению).

1.11.2. Устанавливать либо изменять условия труда, разрабатывать и принимать локальные нормативные акты, касающиеся вопросов оплаты труда, с учетом мнения (либо по согласованию) с выборным органом соответствующей первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

1.11.3. Вести коллективные переговоры с соответствующим выборным органом первичной организации Профсоюза и заключать коллективные договоры на согласованных его сторонами условиях.

1.11.4. При рассмотрении вопросов, касающихся трудовых, социально-экономических прав и интересов работников Учреждения, включать в состав рабочих групп представителей Профсоюза.

1.11.5. Обеспечить участие представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций в работе коллегиальных органов управления Учреждения.

1.11.6. Обеспечить возможность проведения первичной профсоюзной организацией или вышестоящей профсоюзной организацией мониторинга соблюдения в Учреждении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, положений настоящего Договора и Соглашения в том числе: по вопросам заключения трудовых договоров, внедрения и реализации системы эффективного контракта, применения профессиональных стандартов, порядка проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников.

1.11.7. Направлять часть средств, полученных от приносящей доход деятельности, на обеспечение социальной защиты работников Учреждения, определять направления использования этих средств с участием первичной профсоюзной организации Учреждения.

1.11.8. Предоставлять первичной Профсоюзной организации либо вышестоящим профсоюзным организациям информацию по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных локальных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2. Трудовые отношения. Трудовой договор.

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения и прекращения определяются в соответствии с ТК РФ.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом примерной формы трудового договора с работником Учреждения (Приложение № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р), положений нормативных правовых актов Российской Федерации, Архангельской области, городского округа «Город Архангельск», Соглашения, настоящего Договора, Устава и локальных нормативных актов Учреждения.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный действующим трудовым законодательством Российской Федерации, Соглашением, настоящим Договором, являются недействительными и не подлежат применению.

При заключении и исполнении условий трудовых договоров (дополнительных соглашений) с педагогическими работниками стороны руководствуются совместными письмами Министерства образования и науки Российской Федерации (Министерства просвещения Российской Федерации) и Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, а также разъяснениями Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

2.2. Трудовые договоры с работниками Учреждения заключаются в письменной форме на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается лишь в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

При этом если трудовой договор не был заключен на неопределенный срок, то при определении срока трудового договора учитывается срок реализации соответствующей образовательной программы, но в пределах срока, установленного ТК РФ.

Заключение гражданско-правовых договоров в Учреждении, фактически регулирующих трудовые отношения между Работниками и Работодателем, не допускается.

2.3. Работодатель, с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 года № 167н, обеспечивает заключение (оформление в письменной форме) с Работниками трудового договора, в котором конкретизированы трудовые (должностные) обязанности конкретного работника, его условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, наряду с обязательными условиями, содержащимися в статье 57 ТК РФ, такие обязательные условия оплаты труда, как:

2.3.1. Фиксированный размер устанавливаемого работнику Учреждения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

2.3.2. Виды и конкретные размеры устанавливаемых работнику Учреждения повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;

2.3.3. Конкретные размеры устанавливаемых работнику Учреждения выплат компенсационного характера и условия их начисления (за исключением выплат за выполнение работ различной квалификации,

совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника);

2.3.4. Перечень устанавливаемых работнику Учреждения выплат стимулирующего характера;

2.3.5. Основания начисления устанавливаемых работнику Учреждения премиальных выплат (премий), а также премируемые периоды и расчетный период в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами городского округа «Город Архангельск»;

2.3.6. Конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику Учреждения надбавок и других выплат в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами городского округа «Город Архангельск».

Сведения, указанные в настоящем пункте, содержат информацию о составных частях заработной платы и подлежат включению Работодателем в расчетные листки Работников, выдаваемые в соответствии со статьей 136 ТК РФ.

2.4. Работа, не обусловленная трудовым договором и (или) должностными обязанностями работника Учреждения, может выполняться только с письменного согласия работника в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату.

2.5. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам), не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Уведомление должно содержать проект нового штатного расписания, информацию об основаниях изменения штатного расписания, проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и предложения о высвобождаемых работниках, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства, иные сведения, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации и позволяющие соответствующему работнику установить причины и сущность изменений, а также ссылки на соответствующие положения действующего законодательства Российской Федерации.

2.6. Работники Учреждения, реализующие общеобразовательные программы, а также дополнительные образовательные программы, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в Учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору работу без занятия штатной должности в группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

2.7. Выполнение дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью (руководство методическими объединениями, другие дополнительные виды работ) осуществляется работниками Учреждения с их письменного согласия на условиях дополнительной оплаты с указанием в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) их содержания, срока выполнения и размера оплаты.

2.8. Работодатель обязуется оформить в письменной форме трудовые договоры с работниками Учреждения в случае, если они не были заключены ранее при приеме на работу.

2.9. До подписания трудового договора с работником Работодатель обязан ознакомить его под подпись с должностной инструкцией работника, уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, Соглашением, иными соглашениями, действующими в отношении Работников и Работодателя, настоящим Договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.10. Работодатель обязан вести трудовые книжки на каждого работника, проработавшего в Учреждении свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

2.11. Работодатель предоставляет работникам Учреждения (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного Работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у Работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном Работодателем, по адресу электронной почты соответствующего работника).

2.12. При определении условий трудовых договоров Работодатель обязан руководствоваться соответствующими разделами Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, в целях обеспечения правильного подбора, расстановки и использования кадров.

Также Работодатель обязан учитывать при заключении трудовых договоров и установлении должностных обязанностей Работников характеристики квалификации, которые содержатся в профессиональных стандартах, в порядке и случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ.

2.13. Изменение требований к квалификации педагогического работника, по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 части 1 статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание не устанавливается.

2.14. В исключительных случаях, предусмотренных статьей 312.3 ТК РФ, с работниками Учреждения, реализующими основные и дополнительные общеобразовательные программы, могут заключаться дополнительные соглашения к трудовому договору об изменении определенных сторонами условий трудового договора, предусматривающие выполнение ими трудовой функции в дистанционном режиме.

При выполнении работниками Учреждения своих трудовых функций в дистанционном режиме Работодатель обеспечивает их автоматизированным рабочим местом, оснащенным комплектом оборудования для видео-конференц-связи.

При использовании Работниками личного имущества с согласия или ведома Работодателя и в его интересах соответствующему Работнику выплачивается компенсация за износ (амортизацию) личного оборудования, а также возмещаются расходы, связанные с использованием программно-технических средств, средств защиты информации, других технических средств и материалов, принадлежащих работнику. Размер возмещения расходов определяется дополнительным соглашением к трудовому договору.

2.15. Работодатель обязуется по согласованию с Профсоюзом разрабатывать и осуществлять меры по определению особенностей регулирования труда работников, переведенных на удаленный (дистанционный) характер работы, в том числе по причинам санитарно – эпидемиологического характера (введения режима повышенной готовности). Локальные акты, связанные с переводом Работников на удаленный (дистанционный) характер работы, подлежат принятию Работодателем с предварительного согласия Профсоюзного органа, если иное не установлено действующим законодательством Российской Федерации.

3. Режим рабочего времени и времени отдыха

3.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников Учреждения определяется Работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации и нормативными правовыми актами городского округа «Город Архангельск» в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов, а также с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, специфики работы Учреждения.

3.2. Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), регулируются нормативным правовым актом, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования.

3.3. Режим рабочего времени и времени отдыха работников Учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми Работодателем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, условиями Соглашения и настоящего Договора, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у соответствующего работодателя, - трудовым договором.

3.4. Правила внутреннего трудового распорядка разрабатываются Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Учреждения вправе принять локальные акты, определяющие:

3.4.1. Порядок выполнения работниками своих трудовых функций в дистанционном режиме, в том числе положения об обеспечении работников автоматизированным рабочим местом, оснащенным комплектом оборудования для видео-конференц-связи;

3.4.2. Порядок и условия предоставления работникам рабочего дня (дней) с сохранением места работы (должности) и среднего заработка для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном статьей 185.1 ТК РФ;

3.4.3. Порядок и условия освобождения педагогических работников от исполнения предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей в целях реализации права лично присутствовать на заседании аттестационной комиссии при его аттестации с сохранением заработной платы;

3.4.4. Порядок и условия организации прохождения работниками вакцинации, а также медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований устанавливаются в случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения действий, указанных в настоящем пункте, во время отдыха Работников.

3.5. Вопрос о необходимости нахождения или отсутствия отдельных работников Учреждения на своих рабочих местах в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) решается Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

3.7. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной Профсоюзной организации.

3.8. Положением о системе оплаты труда работников Учреждения, утверждаемым локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной Профсоюзной организации в порядке, предусмотренном трудовым законодательством, устанавливаются конкретные размеры выплат компенсационного характера за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, которые не могут быть ниже, чем установленные действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

3.9. Для женщин, работающих в Учреждении, в трудовом договоре устанавливается 36-часовая рабочая неделя, за исключением отдельных категорий женщин, для которых иными нормативными правовыми актами Российской Федерации предусмотрена меньшая продолжительность рабочей недели. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

3.10. Периоды отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников Учреждения.

В периоды отмены образовательного процесса в отдельных группах либо в целом по Учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

В указанные периоды за работниками сохраняется заработная плата, установленная при тарификации на начало учебного года.

3.11. Ежегодность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной Профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

3.12. Неиспользованные Работниками отпуска за предыдущие периоды должны быть учтены Работодателем и включены в график отпусков.

3.13. По общему правилу отпуск предоставляется Работнику одновременно и в полном объеме, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

3.14. Предоставление ежегодного основного отпуска работникам учреждения осуществляется в течение календарного года в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем в порядке, определенном трудовым законодательством.

Ежегодный оплачиваемый отпуск работника может быть разделен на части только с согласия работника. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.15. Изменение графика отпусков Работодателем может осуществляться с согласия соответствующего Работника и с учетом мнения выборного органа первичной Профсоюзной организации.

3.16. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

3.17. Отзыв из отпуска допускается только с письменного согласия работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

При этом денежные суммы, причитающиеся 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 порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

3.18. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы до истечения шести месяцев, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально отработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника.

При определении размера денежной компенсации

период, за который рассчитывается продолжительность неиспользованного отпуска, составляющий менее половины месяца, исключается из подсчета, а период, составляющий более половины месяца, округляется в пользу работника до полного месяца.

3.19. Педагогический работник не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы имеет право на длительный, сроком до одного года, отпуск в соответствии с частью 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

3.22.1. Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счёт средств, полученных Учреждением от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные Порядком предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до 1 года, утвержденным Приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 года № 644, определены настоящим Договором.

Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается Учреждением в соответствии с записями в трудовой книжке и (или) на основании основной информации о трудовой деятельности и трудовом стаже, формируемой Работодателем в электронном виде в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается:

- фактически отработанное время в должности педагогического работника, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из областных органов исполнительной власти или органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работа в указанных органах предшествовала педагогической работе, не более трёх месяцев;

- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе, при переходе работника в установленном порядке из одного учреждения в другое), если продолжительность перерыва составляет не более трех месяцев;

- время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

- время, когда педагогический работник проходил производственную практику, если перерыв между днем окончания профессиональной образовательной организации и днем поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности Учреждения.

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом руководителя Учреждения. Длительный отпуск заведующему образовательным учреждением оформляется его работодателем.

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

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

3.23. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 ТК РФ, а в части, не противоречащей ТК РФ – Инструкцией о порядке применения Списка производств цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденной Постановлением Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 21 ноября 1975 года № 273/П-20.

До проведения специальной оценки условий труда работникам обеспечивается сохранение гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, в том числе предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска не менее 7 календарных дней.

Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, закрепляется в трудовом договоре.

3.24. После проведения специальной оценки условий труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством Российской Федерации и условиями настоящего Договора.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается следующая продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска:

№ п/п	Наименования должности	Количество дней отпуска
1	Повар детского питания	7 к.д.

3.25. Работникам Учреждения, работающим на условиях ненормированного рабочего дня, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее трех календарных дней. Конкретный перечень работников Учреждений, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день, определяется настоящим Договором с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работникам, работающим на условиях ненормированного рабочего дня, устанавливается следующая продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска:

№ п/п	Наименования должности	Количество дней отпуска
1	Документовед	3
2	Делопроизводитель	3
3	Заведующий производством	3
4	Заведующий хозяйством	3
5	Заместитель заведующего	3
6	Заведующий складом	3
7	Кладовщик	3
8	Старший воспитатель	3

3.26. Работникам Учреждений, в отношении которых проводится вакцинация против новой коронавирусной инфекции (COVID-2019), предоставляются дополнительные нерабочие дни с сохранением заработной платы в день проведения вакцинации, совпадающий с рабочим днем, и на следующий день, если он является рабочим днем.

3.27. Стороны договорились о том, что работодатель предоставляет по письменному заявлению работника дополнительный отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам в следующих случаях:

3.27.1. Для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста при поступлении в 1 класс – 1 календарный день;

3.27.2. Рождения ребенка – 3 календарных дня (ст.128 ТК РФ);

3.27.3. Похороны близких родственников – 3 календарных дня (ст.128 ТК РФ);

3.27.4. В связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;

3.27.5. Для проводов детей в армию – 1 календарный день;

3.27.6. Бракосочетание работника - 3 календарных дня;

3.27.7. Бракосочетание детей работника – 2 календарных дня;

3.27.8. Работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году (ст.128 ТК РФ);

3.27.9. За работу с локальными нормативными актами учреждения и работу в составе коллегиальных органов (комиссий) образовательной организации в количестве - 3 календарных дней.

В других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами. При этом указанный отпуск может быть использован только в течение того рабочего года, в котором возникает право на его предоставление.

Между собой такие отпуска не суммируются и на следующий год не переносятся.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск не предоставляется.

3.28. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работодателем на основании письменного заявления работника по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

3.29. Работодателем может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника и в указанные им сроки в следующих случаях:

3.29.1. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет – до 14 календарных дней в году (статья 263 ТК РФ).

3.29.2. Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет – до 14 календарных дней в году (статья 263 ТК РФ).

3.29.3. Одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет – до 14 календарных дней в году (статья 263 ТК РФ).

3.29.4. Отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери – до 14 календарных дней в году (статья 263 ТК РФ).

3.29.5. Работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидом 1 группы – до 14 календарных дней в году (статья 263 ТК РФ).

3.29.6. Работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году (статья 128 ТК РФ);

3.29.7. Родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) – до 14 календарных дней в году (ст.128 ТК РФ);

3.29.8. Работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году (ст.128 ТК РФ).

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

3.30. Педагогическим работникам, работающим в Учреждении, должности которых указаны в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей, утвержденной постановлением Правительства РФ от 21 февраля 2022 года № 225, работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении продолжительность ежегодного основного оплачиваемого удлиненного отпуска устанавливается в количестве 56 календарных дней в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 года № 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках", при наличии создания условий для получения образования обучающимися с ограниченными возможностями здоровья

4. Оплата труда

4.1. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, положением об оплате труда работников учреждения (далее - Положение об оплате труда), утверждаемым локальным нормативным актом Работодателя, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, а также трудовым договором.

Положение об оплате труда разрабатывается на основании Соглашения и настоящего Договора, с учетом Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных Учреждений, находящихся в ведении департамента образования Администрации городского округа "Город Архангельск", утвержденного муниципальным правовым актом.

4.2. Положение о системе оплаты труда разрабатывается с учетом:

4.2.1. Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых ежегодно решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, предусматривающих установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений с учетом их дифференциации по должностям (профессиям) на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, исходя из минимального размера оплаты труда в рамках реализации норм федерального закона и правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 года № 38-П, от 28 июня 2018 года № 26-П, от 11 апреля 2019 года № 17-П и от 16 декабря 2019 года № 40-П;

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

4.2.3. 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 какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

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

4.2.5. Определения размеров выплат компенсационного характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику Учреждения за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю;

4.2.6. Определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников;

4.2.7. Типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);

4.2.8. Мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

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

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

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

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

принятие решений о выплатах и их размерах должно осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

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

Конкретные размеры компенсационных выплат за работу в ночное время устанавливаются локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

4.5. Работа, выполняемая за пределами установленной продолжительности рабочего времени воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

4.6. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу (но не ниже указанных размеров) могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

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

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной Профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат.

4.8. В целях повышения заинтересованности работников Учреждения при выполнении педагогической работы по иной должности, включенной в раздел I «Должности педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, по которой не установлена квалификационная категория, педагогическим работникам устанавливаются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия, в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой учитываются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории, присвоенной по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); тьютор
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель

Руководитель физического воспитания	инструктор по физической культуре;
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилем работы по основной должности), тьютор
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Музыкальный руководитель;

4.9. В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории по заявлению работника ему сохраняется размер заработной платы с учетом имевшейся квалификационной категории, но не более чем на один год в следующих случаях:

4.9.1. Возобновления педагогической работы со дня выхода на работу после ее прекращения в связи с ликвидацией Учреждения;

4.9.2. Возобновления педагогической деятельности после длительного периода временной нетрудоспособности;

4.9.3. Возобновления педагогической работы со дня выхода на работу после отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком;

4.9.4. Возобновления педагогической деятельности после окончания длительного отпуска, предоставляемого в соответствии со статьей 335 ТК РФ;

4.9.5. В случае обучения в учреждениях высшего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, по очно-заочной форме по профилю деятельности;

4.9.6. Педагогическим работникам Учреждения, которым до приобретения права на получение пенсии по старости осталось работать не более одного года;

4.9.7. В связи с возобновлением работы после увольнения по сокращению численности или штата работников – со дня возобновления работы;

4.9.8. В случае выявления допущенного руководителем соответствующего Учреждения нарушения Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений;

4.9.9. В период исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа и в течение шести месяцев после их окончания;

4.9.10. В случае планируемого увольнения по сокращению численности или штата работников либо увольнения в связи с ликвидацией Учреждения, если до планируемого увольнения осталось не более трех месяцев;

4.9.11. В случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию до принятия решения аттестационной комиссией об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории не по вине работника.

Оплата труда педагогических работников Учреждения в перечисленных в пункте 4.9 настоящего Договора случаях Положением об оплате труда и устанавливается приказом руководителя Учреждения.

4.10. 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.

Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам, сохраняются до окончания срока их действия при переходе в другую образовательную организацию.

4.11. Для отдельных категорий педагогических работников Учреждения, указанных в пункте 7.1.9 Соглашения, аттестация в целях установления квалификационной категории проводится в виде анализа педагогических достижений аттестуемого работника.

4.12. Работникам Учреждения, направляемым Работодателем для обучения по программам повышения квалификации, программам профессиональной переподготовки, а также для участия в качестве специалистов (экспертов) регионального банка в работе экспертной группы при проведении аттестации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки, в порядке,

установленном локальным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения.

4.13. Сверхурочная работа воспитателей, младших воспитателей Учреждений, реализующих образовательные программы дошкольного образования, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, допускается в соответствии со статьей 99 ТК РФ с его письменного согласия при наличии приказа руководителя и оплачивается в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера за сверхурочную работу определяются трудовым договором в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников и не могут быть ниже, чем установленные действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

4.14. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца.

Выплата первой части заработной платы производится 18 числа текущего месяца, второй части 3 числа месяца, следующего за отчетным.

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

Заработная плата считается выплаченной работнику в момент фактического поступления денежных средств в безналичном порядке на банковский счет работника.

С письменного согласия работника заработная плата перечисляется на указанный им банковский счет (банковскую карту). В этом случае оплату банковских услуг осуществляет Учреждение за свой счет.

4.15. С согласия работника режим 36-часовой рабочей недели каждым воспитателем может обеспечиваться путем одновременной ежедневной работы двух воспитателей в течение 6 часов в неделю для каждого воспитателя либо замены каждым воспитателем в течение этого времени отсутствующих воспитателей по болезни и другим причинам, выполнения работы по изготовлению учебно-наглядных пособий, методической и другой работы, регулируемой правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами.

4.16. Введение и изменение норм труда, расстановка педагогических кадров, установление учебной нагрузки, тарификация производится Учреждениями по согласованию с первичной профсоюзной организацией (статьи 159, 162 ТК РФ).

4.17. В целях начисления выплат компенсационного характера за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, предусмотренных статьями 152-154 ТК РФ, оплата труда за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за отработанные выходные и нерабочие праздничные дни не включается в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, и начисляется дополнительно после начисления за эти дни выплат, в соответствии с действующими в Учреждениях положениями об оплате труда и трудовыми договорами работников.

4.18. Индексация окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения осуществляется в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями Администрации городского округа "Город Архангельск" о повышении (индексации) оплаты труда работников учреждений городского округа "Город Архангельск", с учетом положений пункта 6.3 Соглашения.

5. Социальные гарантии, льготы и компенсации

5.1. Работодатель обязуется обеспечить направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством Российской Федерации.

5.2. Работникам Учреждения выплачивается:

5.2.1. Материальная помощь в размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по основному месту работы (по основной должности) один раз в течение года. Работникам, поступившим вновь или при увольнении по собственному желанию, материальная помощь выплачивается пропорционально отработанному времени в данном периоде. Материальная помощь работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет выплачивается на основании заявления работника при наличии фонда экономии оплаты труда по итогам календарного года. В учреждении устанавливается период - календарный год. Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника и приказа руководителя.

5.2.2. Единовременное выходное пособие при первичном увольнении в связи с выходом на пенсию по старости или состоянию здоровья в размере трех окладов (должностных окладов), ставок заработной платы без предъявления требований к стажу работы в соответствии с законодательством Архангельской области и муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления городского округа "Город Архангельск";

5.2.3. Дополнительная материальная помощь отдельным категориям работников Учреждений, реализующих образовательные программы дошкольного образования: поварам детского питания,

подсобным рабочим, в размере должностного оклада по основному месту работы (по основной должности) один раз в течение года при наличии экономии фонда оплаты труда.

5.2.4. Материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни работника.

Материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни работника (вступление в брак, рождение ребенка, юбилейные даты 50-летие, 55-летие, 60-летие, 65-летие), смерть близких родственников, призыв работника или члена его семьи (супруга, супруги) на военную службу по мобилизации) может быть оказана работникам учреждения за счет экономии фонда оплаты труда учреждения.

Материальная помощь может быть оказана за счет экономии фонда оплаты труда близким родственникам работника учреждения в связи с его смертью на основании письменного заявления.

Материальная помощь оказывается на основании заявления работника учреждения с указанием причин обращения и приложением копий документов, подтверждающих наличие оснований для оказания материальной помощи.

Решение об оказании материальной помощи в связи со значимыми событиями в жизни работника и ее конкретных размерах принимается руководителем учреждения.

Положением об оплате труда определяется перечень оснований для оказания материальной помощи в связи со значимыми событиями в жизни работника и порядок ее оказания.

Выплата единовременного выходного пособия производится в соответствии с Положением о системе оплаты труда с учетом требований действующего законодательства Российской Федерации.

Выплаты социального характера, предусмотренные пунктом 5.2 настоящего Договора, начисляются на основании личного заявления работника Учреждения в порядке, предусмотренном Положением о порядке осуществления выплат социального характера (Приложение № 2 к настоящему Договору), а при его отсутствии – в соответствии с Приложением № 5 к Соглашению.

5.3. Работники Учреждения имеют право в соответствии с законодательством Российской Федерации и муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления городского округа "Город Архангельск" на оплачиваемый один раз в два года за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска и обратно, а также оплату стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации для медицинских консультаций или лечения при наличии соответствующего медицинского заключения, если соответствующие консультации или лечение не могут быть предоставлены по месту проживания.

5.4. Педагогические работники Учреждения имеют право на компенсацию расходов на проезд речными переправами к месту работы и обратно.

5.5. Работники Учреждения имеют право на выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника учреждения от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора по причинам организационного или технологического характера.

5.6. Работодатель обязуется:

5.6.1. Обеспечивать права Работников на все виды обязательного пенсионного и/или социального страхования и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

5.6.2. При рассмотрении вопроса о представлении Работников к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение Профсоюзной организации;

5.6.3. Обеспечивать своевременную и полную сдачу в архив персональных данных работников, необходимых для назначения пенсий и социальных пособий.

5.7. Работодатель обязуется в соответствии с Положением о системе оплаты труда Учреждения, с учетом мнения (или по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации, предусматривать направление образовавшейся экономии фонда оплаты труда на оказание дополнительной материальной помощи в связи со значимыми событиями в жизни работников.

5.8. Работодатель обязуется предоставлять гарантии и компенсации Работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, а также Соглашением, настоящим Договором и трудовыми договорами, в частности:

5.8.1. Не требовать от работника выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором и признавать право работника на отказ от выполнения подобных заданий (ст. 60 ТК РФ).

5.8.2. Проводить изменение условий трудового договора, как правило, только с согласия работника (статья 72 ТК РФ).

5.8.3. Возмещать работнику заработную плату в случаях незаконного лишения его возможности трудиться, в частности, незаконного отстранения от работы в связи с не прохождением медицинского осмотра по вине работодателя, в связи с приостановкой работником работы из-за задержки работодателем выплаты заработной платы на срок более 15 дней (статьи 142, 234 ТК РФ).

5.8.4. В других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации и/или Архангельской области.

6. Охрана труда и здоровья работников

6.1. Работодатель ежегодно производит целевые отчисления на мероприятия по охране труда не менее 0,2% от сумм затрат на предоставление образовательных услуг в соответствии с требованиями статьи 225 ТК РФ, включает их в план финансово-хозяйственной деятельности Учреждения.

6.2. Учреждение использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами (не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством Российской Федерации).

6.3. Учреждение организует проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности); а также других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований в соответствии со статьей 214 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.4. Работодатель вводит должность специалиста по охране труда, осуществляющего производственную деятельность, создает комитет (комиссию) по охране труда, обеспечивает обучение по охране труда и повышение квалификации специалиста по охране труда и членов комитета (комиссии) по охране труда, создает им необходимые условия для деятельности.

6.5. Учреждение принимает меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников, в том числе по оказанию первой доврачебной помощи, при возникновении таких ситуаций.

6.6. По согласованию с первичной профсоюзной организацией Учреждение обеспечивает составление списков работников, подлежащих инструктажу, обучению и проверке знаний в сфере электробезопасности, обеспечивает обучение и проверку знаний по электробезопасности в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

6.7. Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

По результатам специальной оценки условий труда размеры предоставляемых работникам компенсаций, за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, могут быть пересмотрены.

Повышенные или дополнительные гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом работодателя с учетом финансово-экономического положения работодателя.

Снижение размера компенсаций возможно только в случаях уменьшения итогового класса (подкласса) условий труда на рабочем месте.

6.8. Учреждение осуществляет контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов образовательной организации, в том числе обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями охраны труда.

6.9. Учреждение обязуется обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий и сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также вести необходимую документацию на здания и сооружения в соответствии с требованиями.

6.10. Работодатель обеспечивает приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы.

6.11. Учреждение обязуется обеспечивать возможность работы комиссии по проверке готовности Учреждения к новому учебному году представителей уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюзной организации.

6.12. Учреждение обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов государственного надзора и контроля, общественного профсоюзного контроля для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний, обеспечивает участие представителей органов государственного надзора и технических инспекторов труда профсоюзных организаций в расследовании несчастных случаев, произошедших с работниками и/или обучающимися при проведении образовательной деятельности, а также представляет информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

6.13. Учреждение обязуется создавать необходимые условия для работы уполномоченных (доверенных) лиц профсоюзов по охране труда:

6.13.1. Обеспечивать правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда, за счет средств Учреждения;

6.13.2. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников, в том числе на период их участия в работе комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве, и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством, коллективным договором.

6.13.3. Предоставлять уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда не менее двух часов рабочего времени в неделю для выполнения возложенных на них обязанностей по осуществлению контроля за созданием безопасных условий труда в учреждении с сохранением заработной платы (или по соглашению сторон трудового договора данным работникам устанавливается стимулирующая выплата в размере 10 % от должностного оклада, ставки заработной платы).

6.14. Учреждение обязуется сохранять за работником средний заработок на время приостановки деятельности Учреждения, приостановки работ на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника.

В случае отказа Работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, предоставлять работнику другую работу на время устранения такой опасности либо производит оплату возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.15. Учреждение выплачивает единовременную денежную компенсацию (сверх предусмотренной законодательством Российской Федерации) семье пострадавшего в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, в размере оклада (ставки заработной платы), если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника при наличии экономии фонда оплаты труда.

6.16. Учреждение осуществляет хранение, стирку, сушку, ремонт и замену средств индивидуальной защиты (далее СИЗ).

6.17. Учреждение организует обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи работникам, пострадавшим на производстве, инструктажи по охране труда, обучение по применению СИЗ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда в сроки, установленные законодательством Российской Федерации. Не допускаются к работе лица, не прошедшие в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний, требований охраны труда.

6.21. Учреждение обеспечивает и контролирует бесплатную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов согласно Перечню норм выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам Учреждения за счет средств работодателя в соответствии с Приложением № 4 к Соглашению.

6.22. Учреждение обеспечивает и контролирует выдачу бесплатно работникам учреждения, выполняющим работы, связанные с загрязнением, смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации в соответствии с Перечнем выдачи работникам государственных учреждений Архангельской области смывающих и обезвреживающих средств, выдаваемых за счет средств работодателя, порядок и условия их выдачи в соответствии с Приложением № 5 к Соглашению.

6.23. При выполнении работниками должностных обязанностей за пределами стационарного рабочего места в рамках удаленной (дистанционной) работы Работодатель осуществляет дистанционный производственный контроль за соблюдением правил охраны труда, санитарных норм и правил на дистанционном (удаленном) рабочем месте.

6.24. В соответствии со статьей 185.1 ТК РФ Работодатель обязуется обеспечить:

работникам при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

работникам, достигшим возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Для того, чтобы получить освобождение от работы для прохождения диспансеризации, работник пишет заявление и согласовывает дату с руководством.

Никаких иных документов оформлять не требуется (часть 4 статьи 185.1 ТК).

На основании Порядка выдачи медицинскими организациями справок и медицинских заключений, медицинская организация выдает работнику справку о прохождении диспансеризации в день ее прохождения.

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

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации приказом по личному составу на основании его письменного заявления. При этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Если работодатель по уважительным причинам не может согласиться с датой освобождения от работы, указанной в заявлении, то работнику должно быть предложено выбрать для прохождения диспансеризации другую дату (другие даты).

Результаты рассмотрения заявления заведующий оформляет в виде резолюции на заявлении.

Согласованное заявление работодатель передает ответственному лицу для подготовки и издания приказа по личному составу об освобождении работника от работы. С данным приказом работник и должностное лицо, которому работник непосредственно подчинен по должности, должны быть ознакомлены под роспись.

В таблице учета использования рабочего времени освобождение работника от работы для прохождения диспансеризации отмечается условным обозначением (код неявки) – «Д».

Оплата дней, предоставленных для прохождения диспансеризации, производится одновременно с зарплатой (Письмо Минтруда России от 25.09.2019 года № 14-2/ООГ-6492).

Сохранение среднего заработка при прохождении работником диспансеризации в его выходной день не производится (Письмо Минтруда России от 01.10.2020 года № 14- 2020Г – 15552).

В случае, если работник не успел пройти диспансеризацию в дни, предоставленные работнику на основании статьи 185.1 ТК РФ, дополнительные дни (день) при необходимости могут быть предоставлены по соглашению сторон трудового договора в соответствии со статьей 128 ТК РФ и оформлены, как день (дни) отпуска без сохранения заработной платы (Письмо Минтруда России от 08.09.2020 года № 14-2000Г-14584).

В случае, если работник по своей инициативе без предварительного согласования с работодателем, прошел диспансеризацию в период своего ежегодного оплачиваемого отпуска, компенсация за эти дни и пересмотр продолжительности отпуска на день (дни), использованный (использованные) для диспансеризации, не производится.

7. Содействие занятости, повышению квалификации и закреплению педагогических кадров в Учреждении

7.1. Стороны договорились о том, что:

7.1.1. Работодатель с участием Профсоюзной организации определяет формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год, включая осуществление профессиональной переподготовки и повышения квалификации для женщин после их выхода из отпуска по уходу за ребенком, с учетом перспектив развития Учреждения и результатов аттестации педагогических работников.

7.1.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств Учреждения.

При этом минимальный объем часов по выбранным педагогическим работником с учетом мнения Работодателя и Профсоюза по совокупности дополнительных профессиональных образовательных программ должен составлять не менее 16 часов.

7.1.3. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и профессиональной переподготовки), на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, Работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего образования по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, подготовки научно-педагогических кадров, по программам среднего профессионального образования и другим программам), предоставляются Работодателем в порядке, предусмотренном статьями 173, 174, 176, 177 ТК РФ.

7.1.4. Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии для нужд Учреждения.

7.1.5. Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173, 174, 176 ТК РФ, предоставляются Работодателем также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по профилю деятельности образовательной

организации по направлению образовательной организации или органов, осуществляющих управление в сфере образования.

7.1.6. В случаях получения работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго профессионального образования, соответствующего профилю деятельности Учреждения, при наличии финансовых возможностей и по согласованию с Профсоюзной организацией Работодатель может предоставить такому работнику дополнительный оплачиваемый отпуск для прохождения аттестации и подготовки выпускной квалификационной работы на условиях, определенных в трудовом договоре.

7.2. Стороны совместно:

7.2.1. Проводят согласованную политику по созданию экономических условий, способствующих сохранению и развитию кадрового потенциала, обучению работников, созданию новых рабочих мест, смягчению негативных последствий сокращения рабочих мест.

7.2.2. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников образовательной организации.

7.3. Работодатель:

7.3.1. Обеспечивает выполнение требований о своевременном, не менее чем за три месяца и в полном объеме, представлении органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации образовательной организации.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

7.3.1.1. Ликвидация образовательной организации;

7.3.1.2. Сокращение численности или штата работников в количестве:

20 и более человек в течение 30 дней;

60 и более человек в течение 60 дней;

100 и более человек в течение 90 дней;

7.3.1.3. Увольнение 10 и более процентов работников Учреждения в течение 90 календарных дней.

7.3.2. Работодатель обязуется на основании локального акта, принятого с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения, принимать меры по:

7.3.2.1. Проведению с первичными профсоюзными организациями консультаций по вопросам реорганизации и (или) ликвидации Учреждений, проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данном Учреждении, источников их финансирования;

7.3.2.2. Обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам: предупреждению работников Учреждений о возможном сокращении численности или штата не менее чем за два месяца;

7.3.2.3. Определению порядка проведения подготовки, профессиональной переподготовки, повышения квалификации работников Учреждений;

7.3.2.4. Созданию условий для профессиональной переподготовки и переобучения, повышения квалификации работников Учреждений.

7.3.2.5. Недопущению увольнения работников Учреждений предпенсионного возраста.

8. Дополнительные меры по созданию условий для привлечения молодых педагогов

8.1. Приоритетными направлениями в совместной деятельности Сторон по созданию условий для привлечения молодых педагогов являются:

8.1.1. Проведение работы с молодыми педагогами с целью закрепления их в Учреждении;

8.1.2. Содействие повышению их профессиональной квалификации и служебному росту, развитию творческой активности;

8.1.3. Обеспечение правовой и социальной защищенности молодых педагогов;

8.1.4. Обеспечение выплат молодым специалистам из числа педагогических работников в порядке и на условиях, установленных муниципальными правовыми актами.

8.2. При приеме на работу в Учреждение выпускников образовательных организаций высшего образования или профессиональных образовательных организаций оплата труда устанавливается в повышенном размере. Работодатель обязуется в момент заключения трудового договора разъяснить работнику, отвечающему критериям молодого специалиста, указанным в разделе 8 настоящего Договора, положения раздела 8 настоящего Договора, раздела 10 Соглашения, в том числе права Работника и процедуру реализации таких прав, а также положения действующего законодательства Архангельской области и городского округа «Город Архангельск», предусматривающие дополнительные меры поддержки молодым специалистам.

8.3. Размер выплат молодым специалистам (работникам, окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации, впервые приступившим к выполнению трудовых обязанностей по специальности в течение одного года после окончания высших или профессиональных образовательных организаций и заключившим трудовой договор на работу в

образовательном учреждении на период не менее трех лет), составляет не менее 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы, а окончившим такие образовательные организации с отличием – не менее 30 процентов должностного оклада, ставки заработной платы в течение трех лет работы со дня заключения первого трудового договора после окончания обучения в образовательной организации, предусматривающего работу по специальности.

Конкретные размеры повышающих коэффициентов устанавливаются Положением об оплате труда, принимаемым с учетом мнения соответствующей первичной профсоюзной организации Учреждения.

8.4. В случае нахождения молодого специалиста в отпуске по беременности и родам и по уходу за ребенком либо нахождения на военной службе или заменяющей ее альтернативной гражданской службе в течение первых трех лет со дня окончания соответствующей образовательной организации срок выплат молодым специалистам, окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации, впервые приступившим к выполнению трудовых обязанностей по специальности, продлевается до трех лет фактической работы по специальности.

При этом в период выплат включается время работы по специальности до начала и после завершения такого отпуска, периода военной службы или альтернативной гражданской службы, а период с момента окончания отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком либо военной службы или заменяющей ее альтернативной гражданской службы по дату начала либо продолжения работы по специальности не должен превышать одного года.

8.5. Надбавка молодым специалистам, выполняющим трудовые функции в Учреждении, также начисляется (продолжает начисляться) по новому месту работы, если в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора после окончания обучения в образовательной организации, предусматривающего работу по специальности, они имели перерывы в работе по специальности, сопровождавшиеся прекращением трудового договора и заключением нового, до достижения суммарно трех лет.

8.6. Повышающий коэффициент выпускникам высших и средних профессиональных образовательных организаций, к должностному окладу, ставке заработной платы является обязательным для включения в трудовой договор работника, соответствующего критериям молодого специалиста.

8.7. Учреждение обязуется обеспечить:

8.7.1. Закрепление наставников за работниками Учреждения из числа молодежи в первый год их работы у Работодателя, установлению наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемых Положением о системе оплаты труда.

8.7.2. Установление оплаты труда молодым педагогам - выпускникам образовательных организаций высшего образования или профессиональных образовательных организаций в повышенном размере в соответствии с разделом 8 настоящего Договора.

8.7.3. Выплаты, в соответствии с законодательством Архангельской области молодежи (лицам в возрасте до 35 лет), процентной надбавки к заработной плате в полном размере с первого дня работы в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностях, если они прожили в указанных районах и местностях не менее пяти лет.

8.7.4. Создание условий для профессионального роста.

9. Гарантии прав профсоюзных органов и членов Профсоюза.

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию первичных профсоюзных организаций.

9.1.2. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, доступ к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (при наличии данного вида связи у Работодателя), и необходимые нормативные документы; в случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, а также безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства в порядке, определенном локальным актом, и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.1.3. Не препятствовать представителям Профсоюза и вышестоящих профсоюзных органов в посещении Учреждения и его подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и прав, предоставленных действующим законодательством Российской Федерации.

9.1.4. Предоставлять представителям Профсоюза и вышестоящих профсоюзных органов по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим вопросам социально-экономического характера, затрагивающим интересы членов Профсоюза.

9.1.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников – не членов Профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета Учреждения на расчетный счет соответствующей профсоюзной организации средств в размере, и в порядке, определенных Уставом Профсоюза, Соглашением, настоящим Договором. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выплатой заработной платы.

9.1.6. Содействовать профсоюзным органам в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

9.1.7. По заявлению работника обеспечивать освобождение от основной работы с сохранением среднего заработка Работников, выполняющих общественные обязанности в интересах коллектива, а также на время их краткосрочной профсоюзной учебы, проводимой первичной Профсоюзной организацией и/или вышестоящими органами Профсоюза.

9.1.8. Предоставлять председателю (заместителю председателя) первичной Профсоюзной организации, работникам, являющимся внештатными правовыми инспекторами труда Профсоюза, 2 раза в год возможность пройти обучение с отрывом от производства в течение 7 дней по вопросам трудового права, пенсионного и социального обеспечения, охраны труда и другим социально-трудовым вопросам.

9.1.9. Предоставлять возможность уполномоченным по охране труда, членам совместной комиссии по охране труда использовать не менее 2 часов оплачиваемого рабочего времени в неделю для выполнения возложенных на них обязанностей по осуществлению контроля за созданием безопасных условий труда в образовательной организации, а также пройти обучение по вопросам охраны труда с отрывом от производства 2 раза в год в течение не менее 7 дней с сохранением средней заработной платы по основному месту работы.

9.1.10. Устанавливать доплаты за счёт средств стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения председателю первичной Профсоюзной организации, заместителям председателя первичной профсоюзной организации, уполномоченным по охране труда в целях повышения престижа первичной Профсоюзной организации и её выборных органов за выполнение общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников, участие в управлении Учреждением.

9.2. Стороны признают следующие гарантии работников, входящих в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденных от основной работы:

9.2.1. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, в том числе, выполняющие работу на общественных началах в территориальной организации Профсоюза, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, кратковременной профсоюзной учебы, а также для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

9.2.2. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктами вторым, третьим или пятым части первой статьи 81 ТК РФ, председателя выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителей, не освобождённых от основной работы, производится в порядке, установленном статьёй 374 ТК РФ.

9.2.3. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть третья статьи 39 ТК РФ).

9.2.4. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав аттестационной комиссии образовательной организации комиссий образовательной организации по определению учебной нагрузки педагогических работников, распределению выплат стимулирующего характера, специальной оценке условий труда на рабочих местах, охране труда, социальному страхованию, по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и других комиссиях, к компетенции которых относится решение вопросов, затрагивающих социально-трудовые и иные профессиональные интересы работников.

9.2.5. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности образовательной организации и учитывается при награждении и поощрении работников.

9.3. Стороны берут на себя обязательства:

9.3.1. Способствовать предотвращению коллективных трудовых споров и участвовать в их разрешении в соответствии с законодательством.

9.3.2. Информировать друг друга о выявленных нарушениях трудового законодательства и настоящего коллективного договора для решения конфликтов во внесудебном порядке;

9.4. Стороны признали необходимым:

9.4.1. Своевременно рассматривать обращения, заявления, требования и предложения выборных профсоюзных органов, представления правовой инспекции труда Профсоюза и давать мотивированные

ответы, а также в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщать соответствующему органу профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

10. Контроль за выполнением настоящего Договора

10.1. Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляется его сторонами и их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

10.2. Стороны договорились и обязуются:

10.2.1. Обеспечивать реальное выполнение и контроль за выполнением настоящего Договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.

10.2.2. Совместно разрабатывать и утверждать решением комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения настоящего Договора ежегодный план мероприятий по реализации настоящего Договора на текущий год.

10.2.3. Проводить обсуждение итогов выполнения настоящего Договора и отчитываться о его выполнении на общем собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

10.2.4. Разъяснять положения и обязательства сторон настоящего Договора работникам Учреждения.

10.2.5. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий настоящего Договора в течение 5 дней (но не позднее одного месяца) со дня получения соответствующего письменного запроса (часть вторая статьи 51 ТК РФ).

10.2.6. Лица, представляющие Работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную и иную ответственность, установленную законодательством Российской Федерации, в том числе по предложениям и требованиям выборного органа первичной профсоюзной организации.

10.2.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации отвечает за невыполнение обязательств по настоящему Договору в части, относящейся непосредственно к выборному органу первичной профсоюзной организации, в порядке, установленном Уставом Профсоюза, вплоть до досрочного прекращения полномочий.

10.3. В соответствии с Уставом Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, по согласованию с Работодателем Профсоюзная организация принимает на себя обязательства в отношении работников - членов Профсоюза:

10.3.1. Обеспечить контроль за своевременным заключением письменного трудового договора с вновь принимаемым на работу членом Профсоюза. В течение пяти дней с момента заключения трудового договора обеспечить его правовую экспертизу.

Направлять Работодателю уведомление и выдвигать требования о необходимости внесения изменений в трудовой договор в случае его несоответствия действующему законодательству Российской Федерации и нормативным правовым актам.

10.3.2. Ежегодно проводить проверки правильности внесения записей в трудовые книжки и личные дела работников – членов Профсоюза.

10.3.3. Высказывать мотивированное мнение Профсоюзной организации, обязательное для учета Работодателем, по вопросам наказания и увольнения работников – членов Профсоюза, независимо от причин увольнения.

10.3.4. В течение семи рабочих дней рассматривать заявления работников – членов Профсоюза по вопросам нарушения Работодателем трудовых прав. Направлять представление руководителю Учреждения и, в случае необходимости, информировать соответствующий территориальный орган Государственной инспекции труда о допущенных нарушениях прав работников с целью их устранения.

10.3.5. Рассматривать обращения Работодателя для согласования по вопросам привлечения работников – членов Профсоюза к сверхурочным работам, работам в выходные и нерабочие праздничные дни.

10.3.6. С помощью правовой инспекции труда Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации предоставлять работникам – членам Профсоюза бесплатную правовую помощь и защиту в вопросах:

- а) трудовых, профессиональных, жилищно-бытовых и социально-экономических отношений;
- б) правового обучения членов Профсоюза и своевременного информирования об изменениях действующего законодательства Российской Федерации;
- в) защиты их трудовых прав во время переговоров с Работодателем, при разрешении трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам и судах (по согласованию с соответствующим членом Профсоюза);
- г) подготовки исковых заявлений и других документов в суды;
- д) представительства прав и интересов членов Профсоюза в судебных органах, в т.ч. по вопросам защиты пенсионных прав работников (по согласованию с соответствующим членом Профсоюза);

е) обжалования решений судов вплоть до Верховного суда Российской Федерации (по согласованию с соответствующим членом Профсоюза);

10.3.7. Не допускать незаконных увольнений членов Профсоюза по инициативе Работодателя.

10.3.8. Обжаловать каждое незаконное действие (бездействие) Работодателя, нарушившее законные права и интересы члена Профсоюза и добиться его отмены через вышестоящие профсоюзные органы, органы управления образованием, прокуратуры, комиссии по трудовым спорам, соответствующий территориальный орган Государственной инспекции труда, судебные органы.

11. Заключительные положения

11.1. Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания представителями Сторон и действует в течение 3 (Трех) лет. До истечения указанного срока стороны вправе продлевать действие Договора, продлевать действие Договора путем с изменениями и дополнениями или заключить новый Договор.

11.2. Договор сохраняет свое действие в случае изменения формы собственности и/или наименования образовательной организации, изменения типа муниципального учреждения, реорганизации учреждения, а также в течение срока ликвидации учреждения, расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

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

11.4. Работодатель обязуется разместить текст Договора после его уведомительной регистрации в открытом доступе на сайте Учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

11.5. Действие Договора продлевается путем составления и подписания дополнительного соглашения к Договору уполномоченными представителями Сторон – заведующим и председателем первичной профсоюзной организации, которые действуют согласно Уставу Работодателя и Уставу Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации соответственно.

11.6. Внесение изменений и/или дополнений в Договор осуществляется путем составления и подписания дополнительного соглашения к Договору уполномоченными представителями Сторон – заведующим и председателем первичной профсоюзной организации, которые действуют согласно Уставу Работодателя и Уставу Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации соответственно.

11.7. Настоящий Договор (изменения и дополнения в настоящий Договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в Государственное казенное учреждение Архангельской области «Архангельский областной центр занятости населения». Вступление настоящего Договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

11.8. Настоящий Договор составлен в 3 (Трех) экземплярах, имеющих равную юридическую силу: по одному экземпляру для Сторон настоящего Договора, третий экземпляр – для Государственного казенного учреждения Архангельской области «Архангельский областной центр занятости населения».

От работодателя:

Заведующий

_____ / Нестерова Г.В.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации

_____ / Губина М.Р.

Дата: «___» _____ 20__ года

М.П.

Дата: «___» _____ 20__ года

М.П.

Коллективный договор с Приложениями принят на общем собрании работников МБДОУ Детский сад № 119 (протокол № 3 от 02.10.2023)

Правила внутреннего трудового распорядка

I. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г. №№ 273 - ФЗ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в МБДОУ Детский сад № 119 (ст.189 ТК РФ)

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

1.4. В настоящих Правилах используются следующие основные понятия:

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

образовательная организация - некоммерческая организация, осуществляющая на основании лицензии образовательную деятельность в качестве основного вида деятельности в соответствии с целями, ради достижения которых такая организация создана (ст. 2 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»);

педагогический работник - физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности (ст. 2 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»);

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

представитель работников - первичная профсоюзная организация в лице выборного органа первичной профсоюзной организации, наделенный в установленном трудовым законодательством порядке полномочиями представлять интересы работников учреждения в социальном партнерстве;

выборный орган первичной профсоюзной организации - представитель работников общеобразовательного учреждения, наделенный в установленном трудовым законодательством порядке полномочиями представлять интересы работников учреждения в социальном партнерстве;

работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с образовательным учреждением;

работодатель - юридическое лицо (общеобразовательное учреждение), вступившее в трудовые отношения с работником.

1.5. Правила утверждаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Правила внутреннего трудового распорядка, как правило, являются приложением к коллективному договору (ст. 190 ТК РФ).

1.6. Действие настоящих Правил распространяется на всех работников образовательного учреждения.

1.7. Изменения и дополнения к настоящим Правилам разрабатываются и утверждаются Работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

1.8. Представителем Работодателя является заведующий образовательного учреждения.

1.9. Трудовые обязанности и права работников конкретизируются в трудовых договорах и должностных инструкциях, являющихся неотъемлемой частью трудовых договоров.

II. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1. Порядок приема на работу (статьи 16, 58, 59, 65, 66, 67, 67.1, 68, 69, 70, 212, 213, 289, 331, 351 - 1 ТК РФ):

2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в МБДОУ Детский сад № 119.

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

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

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

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

лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

лиц, 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;

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

2.1.4. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя учреждения, его заместителей - не более шести месяцев.

2.1.5. Трудовой договор составляется в письменной форме и подписывается сторонами в двух экземплярах, один из которых хранится в образовательном учреждении, другой - у работника.

2.1.6. На педагогические должности могут приниматься лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональных стандартах (ч. 1 ст. 331 ТК РФ, ч. 1 ст. 46 Федерального закона «Об образовании в РФ»).

2.1.7. В образовательном учреждении имеют право работать Работники на условиях внутреннего и внешнего совместительства в порядке, предусмотренном ТК РФ.

Совмещение должности руководителя учреждения с другими руководящими должностями внутри или вне учреждения не разрешается (п. 6 ст. 35 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»).

Должностные обязанности руководителя учреждения не могут исполняться по совместительству (п. 7 ст. 35 Федерального закона «Об образовании в РФ»).

Работа по совместительству педагогических работников регулируется гл. 44 ТК РФ и с учетом особенностей, определенных Постановлением Минтруда России от 30.06.2003 N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры".

Пунктом 2 указанного нормативного акта определены виды работ педагогических работников, которые не являются совместительством. К их числу, в частности, относятся:

- педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год;
- выполняемая учителями-логопедами, воспитателями и другими педагогическими работниками образовательного учреждения другая регулярная педагогическая работа в том же учреждении;
- работа за дополнительную оплату в том же образовательном учреждении сверх установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, в том числе часы замены педагогических работников, отсутствующих по болезни и другим причинам.

Выполнение указанных видов работ не является совместительством, а следовательно, не требует заключения отдельного трудового договора (п. 2 Постановления Минтруда России от 30.06.2003 N 41). Условия выполнения этого вида работы определяются трудовым договором и (или) дополнительным соглашением к нему.

Педагогический работник, как и любой другой, имеет право отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня (ч. 4 ст. 60.2 ТК РФ).

2.1.8. К педагогической деятельности не допускаются лица (ч. 2 ст. 331 ТК РФ):

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда (абз. 2 ч. 2 ст. 331 ТК РФ);

- имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (кроме случаев, когда оно прекращено по реабилитирующим основаниям) за совершение преступлений, перечисленных в абз. 3 ч. 2 ст. 331 ТК РФ. Исключение составляют лица, указанные в ч. 3 ст. 331 ТК РФ. Они могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения о допуске их к такой деятельности, которое принято комиссией по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта РФ (далее - комиссия). Данные выводы следуют из абз. 3 ч. 2 ст. 331 и ч. 3 ст. 331 ТК РФ.

Указанное решение принимается комиссией в соответствии с Правилами, утвержденными Постановлением Правительства РФ от 05.08.2015 N 796;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, которые не перечислены в абз. 3 ч. 2 ст. 331 ТК РФ (абз. 4 ч. 2 ст. 331 ТК РФ);

- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке (абз. 5 ч. 2 ст. 331 ТК РФ, ст. 29 ГК РФ, гл. 31 ГПК РФ);

- имеющие заболевания, включенные в перечень, утверждаемый Минздравом России, что следует из совокупности положений абз. 6 ч. 2 ст. 331 ТК РФ, п. 1 Положения о Министерстве здравоохранения Российской Федерации;

- не сделавшие профилактические прививки (абз. 4 п. 2 ст. 5 Федерального закона от 17.09.1998 N 157-ФЗ), т.к. лицо, принимаемое в образовательную организацию, должно проходить вакцинацию (п. 12 Перечня работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями и требует обязательного проведения профилактических прививок (утв. Постановлением Правительства РФ от 15.07.1999 N 825)

2.1.9. К трудовой деятельности в сфере образования, воспитания и развития несовершеннолетних не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, а равно и подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 ТК РФ, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей ст. 351-1 ТК РФ.

2.1.10. Работодатель обязан не допускать к работе работника, если от правоохранительных органов получены сведения о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, в том числе за умышленные преступления категорий, не названных в абз. 3, 4 ч. 2 ст. 331 ТК РФ (п. 11 Обзора судебной практики Верховного Суда РФ N 1 (2017), утвержденного Президиумом Верховного Суда РФ 16.02.2017).

2.1.11. Работники обязаны проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя (п. 9 ч. 1 ст. 48 ФЗ № 273 – ФЗ от 29.12.12г., ст. 69 и 213 ТК РФ), психиатрическое освидетельствование (приказ Министерства здравоохранения РФ от 20 мая 2022 г. № 342н “Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование”).

По результатам медосмотров могут быть выявлены медицинские противопоказания для осуществления педагогической деятельности, перечень которых приведен в разд. IV Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение N 3 к Приказу Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 N 302н, далее - Порядок). Дополнительные медицинские противопоказания, упомянутые в п. п. 18, 20 Перечня работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, утвержденного Приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 N 302н.

Работники образовательного учреждения проходят указанные медицинские осмотры в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний.

Работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, в том числе связанной с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающие в условиях повышенной опасности, проходят обязательное психиатрическое освидетельствование не реже одного раза в пять лет в порядке, устанавливаемом уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Предусмотренные настоящей статьей медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования, осуществляются за счет средств работодателя (ст. 213 ТК РФ).

2.1.12. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю в соответствии со ст. 65 ТК РФ:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

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

- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

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

- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.
- личную медицинскую книжку, содержащую сведения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении (ч. 1 ст. 213 ТК РФ);
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел (ст. 65 ТК РФ);
- иные документы - согласно требованиям действующего законодательства РФ.

Заключение трудового договора без предъявления указанных документов не производится.

2.1.13. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации (ч. 3 ст. 65 ТК РФ).

2.1.14. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем (ч. 4 ст. 65 ТК РФ).

2.1.15. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

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

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

2.1.17. В соответствии со ст. 66 ТК РФ работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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

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

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

2.1.20. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ч. 3 ст. 68 ТК РФ).

2.2. Гарантии работника при приеме на работу (ст.ст. 3, 4, 64 ТК РФ):

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

2.2.2. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом (ст. 37 Конституции РФ и ст. 3 ТК РФ).

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

Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы (ст. 64 ТК РФ).

2.2.4. По письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в течение семи рабочих дней со дня

предъявления такого требования. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд (ст.64 ТК РФ).

2.3. Изменение условий трудового договора и перевод на другую работу (ст. ст. 72, 72.1, 72.2, 73, 74, 254 ТК РФ):

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

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

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

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

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

К числу таких причин могут относиться:

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

изменения в осуществлении образовательного процесса в учреждении (сокращение количества групп, количества часов по учебному плану и учебным программам и др.).

признание по итогам специальной оценки оптимальными или допустимыми условия труда на рабочем месте работника.

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

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

2.3.4. Перевод на другую постоянную работу в пределах одного образовательного учреждения оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору и приказом работодателя, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника.

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

Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным (ст. 72.2 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

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

не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.4. Прекращение трудового договора (ст. ст. 77, 81, 81, 83, 336, 373, 374, 288, 71, 78, 79, 80, 278, 84-1, 66, 82, 178, 179, 318, 135, 140 ТК РФ):

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

2.4.2. Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора (п.1.ч.1.ст.77 ТК РФ).

2.4.3. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия (п.2. ч.1.ст. 77 ТК РФ).

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

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

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу (ст. 79 ТК РФ).

2.4.4. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели (14 календарных дней), если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

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

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

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

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

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

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

2.4.8. Увольнение по результатам аттестации работников, а также в случаях сокращения численности или штата работников учреждения допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Причинами увольнения работников, в том числе педагогических работников, по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, могут являться:

- реорганизация учреждения;
- исключение из штатного расписания некоторых должностей;
- сокращение численности работников;
- уменьшение количества групп;

2.4.9. Ликвидация или реорганизация образовательного учреждения, которая может повлечь увольнение работников в связи сокращением численности или штата работников, осуществляется, как правило, по окончании учебного года.

2.4.10. В соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть прекращен за совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

Аморальным проступком является виновное действие или бездействие, которое нарушает основные моральные нормы общества и противоречит содержанию трудовой функции педагогического работника (например, поведение, унижающее человеческое достоинство, нахождение в состоянии алкогольного или наркотического опьянения и т.п.).

Допускается увольнение только тех работников, которые занимаются воспитательной деятельностью, и независимо от того, где совершен аморальный проступок (по месту работы или в быту).

Если аморальный проступок совершен работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то такой работник может быть уволен с работы при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного ст. 192 и 193 ТК РФ.

Если аморальный проступок совершен работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то увольнение работника не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем (ч. 5 ст. 81 ТК РФ).

2.4.11. Помимо оснований, предусмотренных ст. 81 ТК РФ и иными федеральными законами, дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником в соответствии со ст. 336 ТК РФ являются:

- 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 токсического опьянения.

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

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

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

2.4.14. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна быть произведена в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

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

III. Основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора

(ст. ст. 21, 22, 76, 212, 214 ТК РФ, ст. 47, 48, 51, 52 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»)

3.1. Работник имеет право:

- 3.1.1. на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- 3.1.2. на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- 3.1.3. на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- 3.1.4. на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- 3.1.5. на отдых, который гарантируется установленной федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечивается предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых основных и дополнительных отпусков;
- 3.1.6. на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- 3.1.7. на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 3.1.8. на объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- 3.1.9. на участие в управлении учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, соглашениями и коллективным договором формах, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом образовательного учреждения;
- 3.1.10. на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- 3.1.11. на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- 3.1.12. на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 3.1.13. на возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.14. на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

3.1.15. пользоваться другими правами в соответствии с уставом образовательного учреждения, коллективным договором, трудовым договором, отраслевым соглашением, законодательством Российской Федерации.

3.2. Педагогический работник пользуется следующими дополнительными трудовыми правами, установленными ТК РФ и ст. 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г. № 273-ФЗ

3.2.1. на повышение квалификации за счет работодателя не реже одного раза в три года, для чего работодатель создает условия, необходимые для обучения работников в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, а также в образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования (системы переподготовки и повышения квалификации);

3.2.2. на аттестацию на соответствующую квалификационную категорию в добровольном порядке и установление ее в случае успешного прохождения аттестации;

3.2.3. на сокращенную продолжительность рабочего времени, удлиненный оплачиваемый отпуск, досрочное назначение трудовой пенсии по старости, устанавливаемые в зависимости от должности и условий работы;

3.2.4. на дополнительные меры социальной поддержки и гарантии, предоставляемые в соответствии с федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами;

3.3. Педагогический работник имеет следующие академические права и свободы:

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

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

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

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

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

3.3.6. право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, исследовательской деятельности в организации, осуществляющей образовательную деятельность;

3.3.7. право на бесплатное пользование образовательными, методическими услугами организации, осуществляющей образовательную деятельность, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

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

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

3.4. Работник обязан:

3.4.1. добросовестно выполнять должностные и иные обязанности, предусмотренные трудовым договором, должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину;

3.4.2. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

3.4.3. незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в т.ч. имущества третьих лиц, находящихся у работодателя;

3.4.4. бережно относиться к имуществу работодателя, в т.ч. к имуществу третьих лиц, находящихся у работодателя;

3.4.5. проходить предварительные и периодические медицинские осмотры (при необходимости и внеочередные медицинские осмотры), а при осуществлении отдельных видов деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации – обязательные психиатрические освидетельствования не реже одного раза в пять лет;

3.4.6. предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные ст. 65 ТК РФ;

3.4.7. содержать рабочее место, мебель, оборудование в исправном и аккуратном состоянии, поддерживать чистоту в помещениях образовательного учреждения;

3.4.8. экономно и рационально расходовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы работодателя;

3.4.9. соблюдать законные права и свободы воспитанников;

3.4.10. уважительно и тактично относиться к коллегам по работе и воспитанникам;

3.4.11. выполнять другие обязанности, отнесенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции работника.

3.5. Педагогические работники образовательного учреждения обязаны:

- 3.5.1. осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию образовательных программ в соответствии с утвержденной рабочей программой;
- 3.5.2. соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики, уважать честь и достоинство воспитанников и других участников образовательных отношений;
- 3.5.3. обеспечивать охрану жизни и здоровья воспитанников во время образовательного процесса;
- 3.5.4. развивать у воспитанников познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у воспитанников культуру здорового и безопасного образа жизни;
- 3.5.4. соблюдать права и свободы воспитанников;
- 3.5.5. применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования и воспитания формы, методы обучения и воспитания;
- 3.5.6. учитывать особенности психофизического развития воспитанников и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования и воспитания лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
- 3.5.7. систематически повышать свой профессиональный уровень, проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- 3.5.8. проходить в соответствии с трудовым законодательством при выполнении определенных видов деятельности психиатрические освидетельствования за счет средств работодателя;
- 3.5.9. проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда и гражданской обороны;
- 3.5.10. участвовать в деятельности педагогического и иных советов образовательного учреждения, а также в деятельности методических объединений и других формах методической работы;
- 3.5.11. соблюдать устав образовательного учреждения, правила внутреннего трудового распорядка, условия коллективного договора, инструкции и правила, утвержденные работодателем;
- 3.5.12. выполнять другие обязанности, отнесенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к обязанностям педагогического работника.

3.6. Работодатель имеет право:

- 3.6.1. на управление МБДОУ Детский сад № 119, принятие решений в пределах полномочий, предусмотренных уставом учреждения, действующим законодательством РФ;
- 3.6.2. на заключение, изменение и расторжение трудовых договоров с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- 3.6.3. на ведение коллективных переговоров через своих представителей и заключение коллективных договоров;
- 3.6.4. на поощрение работников за добросовестный эффективный труд;
- 3.6.5. на требование от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- 3.6.6. на привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 3.6.7. на принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в порядке, установленном ТК РФ;
- 3.6.8. реализовывать иные права, определенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором, коллективным договором, законодательством Российской Федерации.

3.6. Работодатель обязан:

- 3.7.1. в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда;
- 3.7.2. соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- 3.7.3. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- 3.7.4. обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- 3.7.5. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- 3.7.6. обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- 3.7.7. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором, а именно 3 и 18 числа каждого месяца;
- 3.7.8. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

- 3.7.9. знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- 3.7.10. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- 3.7.11. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- 3.7.12. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- 3.7.13. в случаях, предусмотренных ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением, психиатрических освидетельствований (в случаях, предусмотренных трудовым законодательством) с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), освидетельствований;
- 3.7.14. не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а в определенных законом случаях, и психиатрических освидетельствований;
- 3.7.15. создавать условия для внедрения инноваций, обеспечивать формирование и реализацию инициатив работников образовательного учреждения;
- 3.7.16. создавать условия для непрерывного повышения квалификации работников;
- 3.7.17. поддерживать благоприятный морально-психологический климат в коллективе;
- 3.7.18. исполнять иные обязанности, определенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

3.8. Ответственность сторон трудового договора:

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

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

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

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

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

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

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

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

3.8.5. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, неправильного начисления заработной платы, компенсационных выплат, полагающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

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

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

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

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

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

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

3.9. Педагогическим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков занятий;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов между ними;
- удалять воспитанников с занятий, в том числе освобождать их для выполнения поручений, не связанных с образовательным процессом.

3.10. Педагогическим и другим работникам в помещениях МБДОУ Детский сад № 119 и на территории учреждения запрещается: курить, распивать спиртные напитки, а также приобретать, хранить, изготавливать (перерабатывать), употреблять и передавать другим лицам наркотические средства и психотропные вещества, хранить легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества.

IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени:

4.1.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

4.1.2. Нормальная продолжительность рабочего времени составляет 40 часов.

4.1.3. Женщинам устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена федеральными законами и нормативно правовыми актами.

4.1.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

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

4.1.5. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя (ст. 93 ТК РФ).

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий работы у работодателя.

4.1.6. Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать (ст. 94 ТК РФ):

- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 7 часов;
- для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать - 8 часов при 36-часовой рабочей неделе.

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

4.1.8. Работа в ночное время с 22 часов до 6 часов осуществляется по должности старший сторож.

К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники,

имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в [порядке](#), установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, а также опекуны детей указанного возраста, родитель, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время. (ст. 96 ТК РФ).

Работодатель ведёт учёт часов, отработанных работниками в дневное и ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни (при условии работы в эти дни), а также сверхурочно (ст. 91, 99 ТК РФ).

4.1.9. В учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота, воскресенье. Рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику – предоставляется работникам по должности – старший сторож.

4.1.10. Режим рабочего времени (начало и окончание рабочих дней), структура рабочей недели, время перерывов для отдыха и питания, продолжительность рабочей недели работников определяются правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1). В случаях, когда режим рабочего времени и времени отдыха отличается от общих правил, предусмотренных в указанном локальном акте, режим труда и отдыха определяется условиями трудового договора (ст. 57 ТК РФ).

4.1.11. Режим работы руководителя образовательного учреждения, его заместителей определяется в соответствии с трудовым законодательством с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью образовательного учреждения.

4.1.12. Режим работы работников, работающих по сменам, определяется графиками сменности, составляемыми работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 103 ТК РФ).

Сменная работа устанавливается для следующих категорий работников: старший сторож, сторож (вахтер), воспитатель, музыкальный руководитель, повар детского питания, подсобный рабочий.

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

4.1.13. С учетом условий работы учреждения при выполнении работы по должности старший сторож, при которой не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, вводится суммированный учет рабочего времени (ст. 104 ТК РФ) с учетным периодом месяц.

Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

4.1.14. Привлечение работника к сверхурочной работе (работе, выполняемой работником по инициативе работодателя) за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (смены) допускается только в случаях и в порядке, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

4.1.15. Не допускается привлекать к сверхурочной работе беременных женщин, работников до 18 лет и других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

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

4.1.16. В соответствии со ст. 101 ТК РФ работникам по перечню должностей работников с ненормированным рабочим днем может быть установлен особый режим работы, в соответствии с которым они могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Ненормированный рабочий день устанавливается для работников учреждения, занимающих следующие должности: заведующий учреждением, заместитель заведующего, старший воспитатель, документовед, заведующий складом, кладовщик, заведующий производством.

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой).

4.1.17. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников МБДОУ Детский сад № 119 устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников дошкольного образовательного учреждения, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности дошкольного образовательного учреждения и устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работы, коллективным договором учреждения.

4.1.18. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

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

4.1.19. Выполнение педагогической работы учителями-логопедами характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий, составленным с учетом педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и рационального использования времени учителя-логопеда, которое утверждается заведующим дошкольного образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Выполнение другой части педагогической работы указанными педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

4.1.20. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия (далее - учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы между каждым учебным занятием, установленные для воспитанников.

К другой части педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов (далее - другая часть педагогической работы), относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности.

4.1.21. Другая часть работы педагогических работников, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей и включает:

выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям);

время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда;

выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с воспитанниками, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в организации, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, экскурсиях, других формах учебной деятельности.

4.1.22. Режим рабочего времени педагогов-психологов в пределах 36-часовой рабочей недели регулируется следующим образом (Приказ Минобрнауки России от 11.05.2016 N 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" (Зарегистрировано в Минюсте России 01.06.2016 N 42388):

- выполнение индивидуальной и групповой консультативной работы с участниками образовательного процесса осуществляется в пределах половины недельной продолжительности их рабочего времени (18 часов);

- в остальную часть рабочего времени осуществляется подготовка к индивидуальной и групповой консультативной работе с участниками образовательного процесса, обработка, анализ и обобщения полученных результатов консультативной работы, заполнение отчетной документации; выполнение указанной работы педагогом-психологом может осуществляться как непосредственно в организации, так и за ее пределами по соглашению сторон трудового договора.

4.1.23. В дошкольных образовательных организациях (группах) с 12-часовым пребыванием воспитанников при 5-дневной рабочей неделе (60 часов работы в неделю), в которых на каждую группу воспитанников предусматривается по две должности воспитателя (72 часа работы), режим их рабочего времени определяется с учетом выполнения каждым воспитателем нормы педагогической работы в течение 36 часов в неделю.

Режим 36-часовой рабочей недели каждым воспитателем обеспечивается путем одновременной ежедневной работы двух воспитателей в течение 6 часов в неделю для каждого воспитателя либо замены каждым воспитателем в течение этого времени воспитателей, отсутствующих по болезни и другим причинам, выполнения работы по изготовлению учебно-наглядных пособий, методической и другой работы, регулируемой локальными нормативными актами образовательной организации.

4.1.24. При составлении графиков работы педагогических и других работников перерывы в рабочем времени, не связанные с отдыхом и приемом работниками пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Перерывы в работе, образующиеся в связи с выполнением воспитателями работы сверх установленных норм, к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся.

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

отвлекать педагогических работников для выполнения поручений или участия в мероприятиях, не связанных с их педагогической деятельностью;

созывать собрания, заседания, совещания и другие мероприятия по общественным делам.

4.1.26. При осуществлении в образовательном учреждении функций по контролю за образовательным процессом и в других случаях не допускается:

присутствие на занятиях посторонних лиц без разрешения представителя работодателя;

входить в группу после начала занятия, за исключением представителя работодателя;

делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения занятий и в присутствии воспитанников и их родителей (лиц их заменяющих).

4.2. Время отдыха:

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

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

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;

7 января - Рождество Христово;

23 февраля - День защитника Отечества;

8 марта - Международный женский день;

1 мая - Праздник Весны и Труда;

9 мая - День Победы;

12 июня - День России;

4 ноября - День народного единства.

4.2.2. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день – суббота. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

4.2.3. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

4.2.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

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

4.2.4. По письменному заявлению работников работодатель обязан предоставить дополнительные дни отдыха:

- после каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов. При сдаче крови и ее компонентов сохраняется за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (ст. 186 ТК РФ)

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

устанавливается федеральными [законами](#). [Порядок](#) предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации (ст.262 Трудового кодекса РФ).

4.2.5. В течение рабочего дня (или смены) работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания (ст. 108 ТК РФ) продолжительностью 30 минут, для работников по должности «младший воспитатель» предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 2 часа, который в рабочее время не включается. Указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырёх часов.

4.2.6. Воспитателям, старшим сторожам, выполняющим работу, при которой предоставление перерывов для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

Для приема пищи перечисленной категории работников отводятся следующие места:

- воспитателям – групповые помещения. Прием пищи воспитателями осуществляется во время обеда детей под контролем младшего воспитателя;
- старшим сторожам – отдельное помещение для приема пищи столовая.

Время перерыва для отдыха и питания работникам определено Приложением №1 к данным Правилам и (или) условиями трудового договора.

4.2.7. Уборщику территории, занятому на уборке территории, в холодное время года через каждые 2 часа работы на открытом воздухе предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха продолжительностью 15 минут, которые включаются в рабочее время.

4.2.8. Работникам МБДОУ Детский сад № 119 предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, продолжительность которых устанавливается трудовыми договорами:

- ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней;
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в районах приравненных к Крайнему Северу – 16 календарных дней;
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ);
- за работу с ненормированным рабочим днём 3 календарных дня (ст.ст. 101 и 119 ТК РФ).

4.2.10. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный удлиненный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 (56) календарных дней.

4.2.9. Педагогическим работникам дошкольных образовательных учреждений, должности которых указаны в разделе I номенклатуры должностей (воспитатель, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог-психолог, старший воспитатель, учитель-логопед, социальный педагог), работающим с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

4.2.10. Руководителю образовательного учреждения предоставляется ежегодный удлиненный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

4.2.11. Ежегодные оплачиваемые отпуска лицам, работающим по совместительству, предоставляются в полном объёме, включая дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в районах, приравненных к Крайнему Северу одновременно с отпуском по основной работе.

4.2.12. В случае если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

4.2.13. По просьбе работника ему предоставляется отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности, если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту (ст.286 ТК РФ).

4.2.14. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.2.15. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

4.2.16 Ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам за рабочий год, начало которого совпадает с датой начала работы работников в учреждении.

4.2.17 В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

- время фактической работы;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе:
 - время ежегодного оплачиваемого отпуска,
 - нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;
 - повышение квалификации с отрывом от работы;

учебные отпуска;
отпуск по беременности и родам или в связи с усыновлением новорожденного ребенка;
период временной нетрудоспособности;
время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине;
время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

4.2.18 В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:
- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 ТК РФ;
- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;
- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, превышающее 14 календ. дней в течение рабочего года.

4.2.19 В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

При подсчёте стажа работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда или компенсацию за вышеназванные отпуска при увольнении, излишки, составляющие менее половины месяца исключаются из подсчёта, а излишки, составляющие более половины месяца, округляются до полного месяца.

4.2.20 Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы.

4.2.21 По соглашению сторон ежегодный оплачиваемый отпуск работникам за первый год работы может быть предоставлен и до истечения шести месяцев, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально отработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника.

4.2.22 До истечения шести месяцев непрерывной работы ежегодный оплачиваемый отпуск по заявлению должен быть предоставлен:

- женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребёнка (детей) в возрасте до трёх месяцев и других случаях, предусмотренных законодательством.

4.2.23 Очередность предоставления отпусков определяется графиком отпусков, ежегодно утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет. (ст.262.2 Трудового кодекса РФ).

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

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

Информация об использовании работником отпусков заносится в карточку формы Т-2, с указанием сроков отпуска и периода, за который данный отпуск предоставлен.

4.2.24 Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случае временной нетрудоспособности работника во время ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 124 ТК РФ).

4.2.25 По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125. 1 Трудового кодекса РФ).

4.2.26 Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (ст.125.2 Трудового кодекса РФ).

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

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

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

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

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

На основании письменного заявления работника предоставляются дополнительный отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста при поступлении в 1 класс – 1 календарный день;

- рождения ребенка – 3 календарных дня (ст.128 ТК РФ);

- похорон близких родственников – 3 календарных дня (ст.128 ТК РФ);

- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;

- для проводов детей в армию – 1 календарный день;

- бракосочетание работника - 3 календарных дня;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году (ст.128 ТК РФ);

- за работу с локальными нормативными актами учреждения и работу в составе коллегиальных органов (комиссий) образовательной организации в количестве - 3 календарных дней.

В других случаях, предусмотренных [ТК РФ](#), иными федеральными [законами](#). При этом указанный отпуск может быть использован только в течение того рабочего года, в котором возникает право на его предоставление.

4.2.31 Педагогические работники учреждения в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статьей 335 ТК РФ не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в соответствии с порядком, установленным приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

V. Поощрения за успехи в работе

5.1. Работодатель применяет к работникам учреждения, добросовестно исполняющим трудовые обязанности, следующие виды поощрений: объявляет благодарность, выдает премию, награждает почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии и другие виды поощрений.

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

VI. Трудовая дисциплина и ответственность за ее нарушение

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

замечание;

выговор;

увольнение по соответствующим основаниям.

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

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

- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ):

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6.5. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником образовательного учреждения норм профессионального поведения или устава образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана работнику.

6.6. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

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

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

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

VII. Заключительные положения

7.1. Текст правил внутреннего трудового распорядка вывешивается в МБДОУ Детский сад № 119 на видном месте.

7.2. Изменения и дополнения в правила внутреннего трудового распорядка вносятся по инициативе работодателя и (или) выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

7.3. По всем вопросам, не нашедшим своего решения в настоящих Правилах, работники и работодатель руководствуются положениями ТК РФ и иных нормативных правовых актов Российской Федерации.

7.4. С данными правилами, внесенными в них изменениями и дополнениями, работодатель знакомит работников под роспись с указанием даты ознакомления не позднее 5 рабочих дней со дня вступления их в силу, а вновь поступающих на работу - до подписания трудового договора.

7.5. Приложениями к правилам внутреннего трудового распорядка являются:

1). Режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательного учреждения (Приложение № 1).

Приложение № 1
к Правилам внутреннего трудового распорядка

Режим рабочего времени и времени отдыха работников МБДОУ Детский сад № 119

№	Наименование должности	Часы работы	
1	Заместитель заведующего	понедельник, среда, четверг, пятница	09.00 – 16.42
		<i>Перерыв на обед с 12.00 до 12.30</i>	
		вторник	11.18 – 19.00
2	Заместитель заведующего	понедельник	11.18.- 19.00
		<i>Перерыв на обед с 12.00 до 12.30</i>	
		вторник, среда, четверг, пятница	9.00 – 16.42
3	Старший воспитатель	Чередование смен через день	
		1 смена	08.00 – 15.42
		2 смена	11.18.- 19.00
		<i>Перерыв на обед с 12.00 до 12.30</i>	
4	Воспитатели общеобразовательных групп	Чередование смен через день	
		1 смена	07.00 – 14.12
		2 смена	11.48 – 19.00
		<i>Прием пищи в рабочее время согласно ст.108 ТК РФ</i>	
5	Воспитатели групп компенсирующей направленности (с дополнительной обработкой)	Чередование смен через день	
		1 смена	7.00 – 13.00
		2 смена	13.00 – 19.00
		<i>Прием пищи в рабочее время согласно ст.108 ТК РФ</i>	
6	Социальный педагог	понедельник, вторник, четверг, пятница	08.30 – 16.12
		<i>Перерыв на обед с 12.00 до 12.30</i>	
		среда	11.18.- 19.00
7	Инструктор по физической культуре	Чередование по сменам в соответствии с расписанием занятий	
		1 смена	08.00 – 14.30
		2 смена	11.00 – 17.30
		<i>Перерыв на обед с 12.00 до 12.30</i>	
8	Педагог-психолог	Понедельник, среда	10.18 – 18.00
		<i>Перерыв на обед с 12.00 до 12.30</i>	
		Вторник, четверг, пятница	9.00 – 16.42
9	Учитель-логопед	понедельник, вторник, среда, пятница	9.00 – 13.00
		четверг	15.00 – 19.00
		<i>Прием пищи в рабочее время согласно ст.108 ТК РФ</i>	
10	Учитель-логопед (логопункт)	понедельник, вторник, среда, четверг, пятница	15.00 -19.00
		<i>Прием пищи в рабочее время согласно ст.108 ТК РФ</i>	
		Чередование по сменам в соответствии с расписанием занятий	
11	Музыкальный руководитель	Чередование по сменам в соответствии с расписанием занятий	

		1 смена	8.00 – 13.18
		2 смена	11.42 – 17.00
		<i>Перерыв на обед с 12.00 до 12.30</i>	
12	Документовед	ежедневно	9.00 – 16.42
		<i>Перерыв на обед с 12.00 до 12.30</i>	
13	Специалист по охране труда (жен/муж)	ежедневно	9.00 (8.30)– 16.42 (17.00)
		<i>Перерыв на обед с 12.00 до 12.30</i>	
14	Младшие воспитатели	ежедневно	8.00 – 17.12
		<i>Перерыв на обед с 13.00 до 15.00</i>	
15	Подсобный рабочий (основное здание)	1 смена	07.00 – 14.42
		<i>Перерыв на обед с 12.00 до 12.30</i>	
		2 смена	09.20 -17.02
		<i>Перерыв на обед с 13.00 до 13.30</i>	
16	Подсобный рабочий (корп.1,2)	1 смена	08. – 15.42
		<i>Перерыв на обед с 12.00 до 12.30</i>	
17	Повар детского питания (корп. 1,2)	1 смена	06.00 – 13.42
		<i>Перерыв на обед с 12.00 до 12.30</i>	
		2 смена	9.10 – 16.52
		<i>Перерыв на обед с 13.00 до 13.30</i>	
18	Повар детского питания (основное здание)	1 смена	06.00 – 13.42
		<i>Перерыв на обед с 12.00 до 12.30</i>	
		2 смена	07.00 – 14.42
		3 смена	08.00 – 15.42
		4 смена	09.20 – 17.02
		<i>Перерыв на обед с 13.00 до 13.30</i>	
19	Заведующий складом	ежедневно	8.00 – 15.42
		<i>Перерыв на обед с 12.00 до 12.30</i>	
20	Кладовщик	ежедневно	8.00 – 15.42
		<i>Перерыв на обед с 12.00 до 12.30</i>	
21	Заведующий хозяйством	понедельник, вторник, среда, четверг	8.00 – 15.42
		<i>Перерыв на обед с 12.00 до 12.30</i>	
		пятница	11.18 – 19.00
22	Кастелянша	ежедневно	8.00 – 15.42
		<i>Перерыв на обед с 12.00 до 12.30</i>	
23	Инженер-электрик	ежедневно	08.00 – 16.30
		<i>Перерыв на обед с 12.00 до 12.30</i>	
24	Электромонтер по ремонту и обслуживанию	ежедневно	08.00 – 16.30
		<i>Перерыв на обед с 12.00 до 12.30</i>	
25	Сторож (вахтер) – 1 ставка	1 смена	7.00 – 14.42
		<i>Перерыв на обед с 12.00 до 12.30</i>	
		2 смена	11.18 – 19.00
		<i>Перерыв на обед с 13.00 до 13.30</i>	
26	Уборщик служебных помещений	1 смена ежедневно	07.00 – 14.42
		<i>Перерыв на обед с 12.00 до 12.30</i>	
		2 смена ежедневно	12.00 – 19.42
		<i>Перерыв на обед с 13.00 до 13.30</i>	
27	Уборщик территорий (1 ставка)	ежедневно	06.00 – 14.30
		<i>Перерыв на обед с 12.00 до 12.30</i>	
28	Уборщик территорий (0,5 ставки)	ежедневно	06.00 – 10.00
29	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	ежедневно	08.00 – 16.30
		<i>Перерыв на обед с 12.00 до 12.30</i>	
30	Столяр	ежедневно	08.00 – 16.30
		<i>Перерыв на обед с 12.00 до 12.30</i>	
31	Слесарь-сантехник	ежедневно	08.00 – 16.30
		<i>Перерыв на обед с 12.00 до 12.30</i>	
32	Старший сторож	Согласно утвержденного графика работы с 19.00 до 07.00 с 35% оплатой за работу в ночное время Выходные и праздничные дни – 24 часа.	

Приложение № 2
к коллективному договору

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке осуществления выплат социального характера
в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении городского
округа «Город Архангельск» «Детский сад комбинированного вида № 119
«Поморочка»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке осуществления выплат социального характера (далее - Положение) разработано в соответствии с пунктом 3 статьи 38 областного закона от 2 июля 2013 года № 712-41-ОЗ «Об образовании в Архангельской области», с целью регулирования вопросов осуществления выплат социального характера (социальных выплат) работникам Учреждений (далее – Учреждения), предусмотренных подпунктом 1.2 настоящего Положения.

1.2. В соответствии с Положением о системе оплаты труда Учреждения работнику при наличии оснований, предусмотренных соответствующими нормативными правовыми актами и /или коллективным договором, могут быть выплачены:

1) материальная помощь в размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по основному месту работы (по основной должности) один раз в течение года;

2) единовременное выходное пособие в размере трех окладов (должностных окладов), ставок заработной платы:

при первичном увольнении работника по собственному желанию в связи с выходом на пенсию по старости;

3) дополнительная материальная помощь отдельным категориям работников Учреждений, реализующих образовательные программы дошкольного образования: поварам детского питания, подсобным рабочим, в размере должностного оклада по основному месту работы (по основной должности) один раз в течение года при наличии экономии фонда оплаты труда;

4) материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни работника при наличии экономии фонда оплаты труда.

II. Порядок и условия выплаты материальной помощи

2.1. Материальная помощь работникам Учреждения выплачивается только по основному месту работы (по основной должности) и начисляется единовременно один раз в год по заявлению работника в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на основании приказа руководителя Учреждения.

Материальная помощь выплачивается без учета районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.2. Заявления подаются работниками Учреждения по мере необходимости оказания им материальной помощи в пределах текущего финансового года. Перенесение выплаты материальной помощи на следующий финансовый год не допускается.

2.3. Материальная помощь выплачивается также работникам, находящимся в отпусках по уходу за ребенком.

III. Порядок и условия выплаты

единовременного выходного пособия в связи с выходом на пенсию по возрасту

3.1. Единовременное выходное пособие выплачивается в размере трех окладов (должностных окладов), ставок заработной платы:

при увольнении работника по собственному желанию в связи с выходом на пенсию по старости впервые;

3.2. Право на получение единовременного выходного пособия имеют работники независимо от стажа работы в Учреждении.

3.3. В заявлении работника Учреждения об увольнении по собственному желанию должно быть указано наличие уважительной причины увольнения (в связи с выходом на пенсию), эта же причина указывается в приказе об увольнении и в трудовой книжке или в сведениях о трудовой деятельности.

IV. Порядок и условия выплаты материальной помощи в связи со значимыми событиями в жизни работника

4.1. Материальная помощь может быть оказана работнику Учреждения в связи со значимыми событиями в его жизни (рождение ребенка, вступление в брак, тяжелая болезнь работника, тяжелая болезнь или смерть близких родственников, стихийные бедствия, несчастные случаи, аварии) при наличии фонда экономии оплаты труда.

4.2. Материальная помощь может быть оказана близким родственникам работника образовательной организации в связи с его смертью при наличии фонда экономии оплаты труда

4.3. Материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни работника начисляется единовременно в абсолютном размере, если иное не предусмотрено действующим законодательством либо коллективным договором при наличии фонда экономии оплаты труда.

4.4. Решение об оказании материальной помощи в связи со значимыми событиями в жизни и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника (близкого родственника работника).

4.5. Конкретный перечень оснований для оказания материальной помощи в связи со значимыми событиями в жизни и порядок ее оказания определен Положением об оплате труда.

НОРМЫ
бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви
и других средств индивидуальной защиты работникам

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы)
1	2	3	4
1.	Повар, шеф-повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Нарукавники из полимерных материалов Колпак хлопчатобумажный Тапки с кожаной подошвой (закрытые)	1 2 до износа 1 1 пара
2.	Подсобный рабочий	Костюм или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Нарукавники из полимерных материалов Перчатки резиновые или из полимерных материалов Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 до износа 6 пар 2 шт.
3.	Уборщик территории	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Рукавицы комбинированные Зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке Валенки Галоши на валенки В остальное время года дополнительно: Плащ непромокаемый	1 2 1 пара 6 пар 1 на 2,5 года 1 пара на 3 года 1 пара на 2 года 1 1 на 3 года
4.	Кладовщик	Халат хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Рукавицы комбинированные Ботинки кожаные или сапоги кирзовые	1 4 пары 1 пара
5.	Заведующий складом	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1

1	2	3	4
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
6.	Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 6 пар
7.	Кастелянша	Костюм или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
8.	Слесарь-сантехник	При выполнении работ по ремонту канализационной сети и ассенизаторских устройств: Костюм брезентовый Сапоги резиновые Рукавицы комбинированные Перчатки резиновые Противогаз шланговый На наружных работах зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке Брюки на утепляющей прокладке	1 на 1,5 года 1 пара 6 пар Дежурные Дежурный 1 на 2,5 года 1 на 2,5 года
9.	Столяр	Костюм или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием или перчатки с точечным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Щиток защитный лицевой или очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 2 1 пара 12 пар до износа 2 пары до износа до износа
10.	Сторож (вахтер)	При занятости на наружных работах: Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Плащ х/б с водоотталкивающей пропиткой Утепленная куртка Валенки	1 1 пара 12 пар дежурный дежурная дежурные
11.	Уборщик служебных помещений	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: Сапоги резиновые	1 6 пар до износа, но не менее 12 пар в год до износа 1 пара
12.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки диэлектрические Боты или галоши диэлектрические Перчатки с полимерным покрытием или перчатки с точечным покрытием Щиток защитный лицевой или очки защитные	1 Дежурные Дежурные 12 пар до износа до износа
13.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 1 пара 6 пар 12 пар

1	2	3	4
		Щиток защитный лицевой или очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа до износа
14.	Младший воспитатель	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Фартук клеенчатый с нагрудником При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: Кожаная обувь Перчатки резиновые	1 6 пар 1 1 пара до износа

Приложение № 4
к Коллективному договору

НОРМЫ
бесплатной выдачи смывающих и обезвреживающих средств, порядок и условия их
выдачи работникам

№ п/п	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на одного работника в месяц
1.	Мыло или жидкие моющие средства, в том числе: для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями.	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл., (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

Перечень профессий работников, получающих бесплатно моющие средства

1. Подсобный рабочий – в соответствии с нормами для санитарной уборки помещений пищеблока.
2. Младший воспитатель – в соответствии с нормами для обработки посуды и санитарной уборки группового помещения.
3. Уборщик служебных помещений – в соответствии с нормами для санитарной уборки помещений и санузла.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР


**МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ГОРОДСКОГО ОКРУГА
"ГОРОД АРХАНГЕЛЬСК"
"ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА № 119 "ПОМОРОЧКА"
(МБДОУ Детский сад № 119)
на 2023-2026 годы**

От работодателя:
Заведующий

 / Нестерова Г.В.
Дата: «02» октября 2023 года
М.П.



От работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации МБДОУ Детский сад № 119

 / Губина М.Р.
Дата: «02» октябре 2023 года



Юридический адрес в соответствии с ЕГРЮЛ:

163000, Архангельская область,
г. Архангельск, ул. Логинова, д.24. корп.1.

Количество работающих: 116 человек.

Отрасль: образование.

Форма собственности: муниципальная.

Место заключения договора: город Архангельск.

Дата заключения договора: «02» октября 2023 года.

ЗАРЕГИСТРИРОВАН
ГКУ АО «АРХАНГЕЛЬСКИЙ
ОБЛАСТНОЙ ЦЕНТР
ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
ДАТА 13.10.2023 ПОДПИСЬ
№ 286

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 323345818813549925348293945354967287176906039465

Владелец Нестерова Галина Валентиновна

Действителен с 09.11.2023 по 08.11.2024