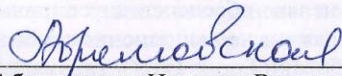


# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР МУНИЦИПАЛЬНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД «ЧЕБУРАШКА» НА 2025 – 2028 ГОДЫ

От работодателя:

Заведующий МДОУ «Детский сад  
«Чебурашка»



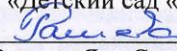
Абрамовская Надежда Викторовна  
(Ф.,И.,О., должность и подпись  
руководителя организации)



2025 г.

От работников:

Председатель выборного органа  
первичной профсоюзной  
организации  
МДОУ «Детский сад «Чебурашка»



Рашева Яна Сергеевна  
(Ф.,И.,О., должность и подпись  
руководителя первичной профсоюзной  
организации)



« 24 » 09 2025 г.

Юридический адрес: Архангельская область, город Новодвинск, улица 3-ей  
Пятилетки, дом 25, корпус 1.

Количество работающих: 94 человек.

Отрасль: образование.

Форма собственности: муниципальная.

Место заключения договора: город Новодвинск.

Дата заключения договора: « 24 » 09 20 25 года.

ЗАРЕГИСТРИРОВАН  
ГКУ АО «АРХАНГЕЛЬСКИЙ  
ОБЛАСТНОЙ ЦЕНТР  
ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ  
ДАТА 29.09.2025 ПОДПИСЬ  
№ 499



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
прошел уведомительную регистрацию

## РАЗДЕЛ 1

### **ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Коллективный договор муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Чебурашка» на 2025 – 2028 годы (далее – Коллективный договор) заключен между работодателем в лице его представителя – заведующего муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Чебурашка» (далее Учреждение) и работниками в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Учреждения (далее Профсоюзная организация).

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Территориальным отраслевым соглашением между Администрацией городского округа «Город Новодвинск» и Новодвинской городской общественной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, по урегулированию социально-трудовых отношений в муниципальных образовательных учреждениях на 2025-2027 годы» (далее Отраслевое соглашение), иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников, за исключением случаев, установленных в самом Коллективном договоре.

Коллективный договор заключен в целях обеспечения социально-трудовых и профессиональных гарантий работников, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных коллективным договором.

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально – трудовые, экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками (ст. 40 Трудового кодекса Российской Федерации).

Предметом Коллективного договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам работодателем в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст.41 Трудового кодекса Российской Федерации).

Профсоюзная организация, действующая на основании Устава, является полномочным представительным органом работников, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении Коллективного договора.

Работодатель признает Профсоюзную организацию в лице её выборного органа первичной профсоюзной организации профсоюзного комитета единственным полномочным представителем работников, осуществляющим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Гражданским кодексом Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевым соглашением.

Стороны договорились, что изменения и дополнения в Коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (статья 44 Трудового кодекса Российской Федерации). Вносимые изменения и дополнения в текст Коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего Коллективного договора.

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

Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через Профсоюзную организацию (ст. 53 Трудового кодекса Российской Федерации):

- Согласование с Профсоюзной организацией;
- Консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

Получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, предусмотренным ст. 53 Трудового кодекса Российской Федерации, и иным вопросам, предусмотренным в Коллективном договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора;
- другие формы.

Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению Коллективного договора.

Работодатель обязуется ознакомить с Коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивая гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, изменения типа муниципального Учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

## **РАЗДЕЛ 2**

### **ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз. К педагогической деятельности не допускаются лица: лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда. имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности; имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные выше; признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке; имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения. (ст. 331 Трудового кодекса Российской Федерации).

К трудовой деятельности в Учреждении 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 против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные выше. (ст. 351.1 Трудового кодекса Российской Федерации).

Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Отраслевым соглашением и Коллективным договором.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 57 и 60 Трудового кодекса Российской Федерации), условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, Отраслевым соглашением, Коллективным договором.

Работник, поступающий на работу, предъявляет при заключении трудового договора работодателю (ст. 65 Трудового кодекса Российской Федерации):

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

Работодатель обязан:

Оформлять трудовые отношения при поступлении работника на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок в письменной форме.

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

Оформлять изменение условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений Коллективного договора (ст. 72 Трудового кодекса Российской Федерации).

Заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выполнять условия заключенного трудового договора.

Изменять условия трудового договора лишь в случае и порядке, предусмотренных в

законодательстве о труде (ст. 72-75 Трудового кодекса Российской Федерации).

Оговаривать в трудовом договоре существенные условия труда, предусмотренные ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации. В трудовом договоре можно предусматривать условия об испытании, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя, а также иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с Трудовым кодексом Российской Федерации, законами, иными нормативными правовыми актами, Коллективным договором и соглашениями.

До подписания трудового договора с работником ознакомить его под подпись с должностной инструкцией работника, уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

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

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

При определении условий трудовых договоров 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.

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 Трудового кодекса Российской Федерации.

При определении должностных обязанностей работников Учреждения, требований к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимым для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, руководствоваться квалификационными требованиями, указанными в квалификационных справочниках и (или) профессиональными стандартами в целях обеспечения правильного подбора, расстановки и использования кадров.

При этом работодатель обеспечивает соблюдение положений трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по вопросам применения профессиональных стандартов, не допуская необоснованного расторжения трудовых договоров с работниками, принуждения работников к получению дополнительного профессионального образования за счет собственных средств и других нарушений трудовых прав работников.

Проводить аттестацию педагогических работников в целях подтверждения их соответствия занимаемым должностям в соответствии с Порядком проведения аттестации

педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

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 Трудового кодекса Российской Федерации (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.

Сообщать Профсоюзной организации не позднее чем за два месяца о проведении соответствующих мероприятий по сокращению численности и/или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 части первой ст.81 Трудового кодекса Российской Федерации в письменной форме, а при массовых увольнениях работников – соответственно не позднее чем за три месяца (п.2 ст. 12 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Представлять в Профсоюзную организацию не позднее, чем за 2 месяца до проведения соответствующих мероприятий, проекты приказов о сокращении численности и/или штата работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Обеспечивать преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности и/или штата лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации:

- а) лица предпенсионного возраста;
- б) одинокие матери, отцы, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет;
- в) работники моложе 18 лет;
- г) работники, получившие профзаболевание или производственную травму в учреждении;
- д) награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- е) не освобожденные руководители выборных органов первичной профсоюзной организации;
- ж) работники, не имеющие дисциплинарных взысканий;
- з) родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет.

Возложение на работников выполнения дополнительной работы, в том числе функций административного характера, осуществлять в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации с их письменного согласия и дополнительной оплатой за такую работу.

Профсоюзная организация обязуется:

Осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками, являющимися членами профсоюзной организации;

Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам (КТС) в учреждении и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей Профсоюзной организации;

Представлять в установленные сроки своё мотивированное мнение о расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами Профсоюзной организации

(ст. 373 Трудового кодекса Российской Федерации);

Обеспечивать защиту и представительство работников – членов Профсоюзной организации в суде, КТС при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров и (или) обращаться в вышестоящие органы с ходатайством;

Предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

### **РАЗДЕЛ 3**

#### **РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

Рабочее время работников определяется работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (приложение №1 к Коллективному договору), графиком рабочего времени на текущий учебный год, графиками сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения Профсоюзной организации (ст. ст. 100, 103, 104 Трудового кодекса Российской Федерации), а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения, Коллективным договором.

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

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.

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.

В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени за одну ставку заработной платы, оклад (должностной оклад) (ст. 333 Трудового кодекса Российской Федерации) – 36 часов.

Для остальных (не педагогических) работников: мужчинам – 40 часов, женщинам – 36 часов.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается в соответствии с Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки».

Для женщин, работающих в учреждениях, расположенных в районах Крайнего

Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для отдельных категорий женщин иными законодательными актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе;

Для сторожей старших по смене применяется суммированный учет рабочего времени, исчисляемый за один год (ст. 104 Трудового кодекса Российской Федерации);

Неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 Трудового кодекса Российской Федерации);

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

Если невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы (ст. 95 Трудового кодекса Российской Федерации);

Работа в ночное время выполняется по следующим видам работ и должностей: сторож старший по смене;

Работники могут привлекаться к сверхурочным работам в соответствии со ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации;

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём устанавливается Коллективным договором по согласованию с Профсоюзной организацией (Приложение № 3 к Коллективному договору).

К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники могут привлекаться в соответствии со ст. 113 Трудового кодекса;

Общим выходным днем является воскресенье. Вторым выходным днем при 5-дневной рабочей неделе является суббота, за исключением работников, работающих в сменном режиме – выходной предоставляется в соответствии с графиком работы;

Время перерыва для отдыха и питания и его конкретная продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором и графиком рабочего времени сотрудников на учебный год.

Работодатель обеспечивает работникам по должности «воспитатель» возможность приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Работникам по должности «старший сторож по смене» также предоставляется возможность перерыва для отдыха и питания в рабочее время. Продолжительность рабочего дня или смены в этом случае не удлиняется;

Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, в необходимых случаях предоставлять специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время (ст. 109 Трудового кодекса Российской Федерации);

В соответствии с производственной необходимостью учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал Учреждения может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

Профсоюзная организация обязуется:

Осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части рабочего времени и времени отдыха;

Представлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании

графика отпусков;

Уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;

Вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части рабочего времени и времени отдыха;

Осуществлять представительство и защиту законных прав и интересов работников – членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров по вопросам рабочего времени и времени отдыха и (или) обращаться в вышестоящие профсоюзные органы с ходатайством.

## **РАЗДЕЛ 4**

### **ОТПУСК**

Работодатель обязан:

Предоставлять работникам ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со статьей 114 Трудового кодекса Российской Федерации;

Предоставлять работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней согласно статьи 115 Трудового кодекса Российской Федерации;

Предоставлять в соответствии со статьей 115 Трудового кодекса Российской Федерации и Постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2024 №415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» ежегодный удлиненный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня педагогическим работникам и 56 календарных дней педагогическим работникам, работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении.

Предоставление педагогическим работникам ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска продолжительностью 56 календарных дней не обусловлено необходимостью выполнения работы с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении в течение полного рабочего дня;

Определять очередность предоставления оплачиваемых отпусков ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с Профсоюзной организацией не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 Трудового кодекса Российской Федерации). График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника; о времени начала отпуска извещать работника не позднее, чем за две недели до начала отпуска (ст. 123 Трудового кодекса Российской Федерации) под подпись с указанием даты извещения;

Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск работнику в возрасте до 18 лет продолжительностью 31 календарный день в удобное для него время согласно статье 267 Трудового кодекса Российской Федерации;

Предоставлять в соответствии с законодательством (ст. 116 Трудового кодекса Российской Федерации) работникам ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

а) за работу с вредными условиями труда (ст.117 Трудового кодекса Российской Федерации);

б) за ненормированный рабочий день (ст. 119 Трудового кодекса Российской Федерации) (Приложение № 3 к Коллективному договору);

в) за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 321 Трудового кодекса Российской Федерации) продолжительностью 16 календарных дней;

Продлевать ежегодный оплачиваемый отпуск в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска (ст. 124 Трудового кодекса). Ежегодный оплачиваемый отпуск с письменного согласия работника переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при несвоевременном предупреждении работника о начале отпуска (ст. 124 Трудового кодекса);

Неиспользованные работниками отпуска за предыдущие периоды должны быть учтены работодателем и включены в график отпусков.

По общему правилу отпуск предоставляется работнику единовременно и в полном объеме, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

Предоставление ежегодного основного удлиненного и дополнительных оплачиваемых отпусков педагогическим работникам осуществляется по окончании учебного года в летний период, если иное не установлено графиком отпусков с согласия соответствующего работника, других работников учреждения – 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.

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

Переносить по соглашению сторон ежегодный отпуск, предусмотренный графиком отпусков, на другое время по семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам;

Производить оплату отпуска не позднее, чем за три дня до его начала в соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации;

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

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.

При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

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.

В этом случае, 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.

Предоставлять ежемесячно дополнительный выходной день без сохранения заработной платы одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), имеющему ребенка в возрасте до 16 лет, при наличии письменного заявления об этом (ст. 319 Трудового кодекса Российской Федерации);

Предоставлять работникам вне графика отпусков отпуск при предъявлении путевки

на санаторно-курортное лечение;

Предоставлять в соответствии со статьей 122 Трудового кодекса Российской Федерации оплачиваемый отпуск за первый год работы по истечении 6 месяцев непрерывной работы работника в данной организации. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев;

Включать, согласно статьи 121 Трудового кодекса Российской Федерации, в стаж работ, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, следующие периоды:

время фактической работы;

время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с федеральными законами сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодно оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;

время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранения от работы и последующем восстановлении на прежней работе;

период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр (обследование) не по своей вине;

время предоставляемых по просьбе работника отпуска без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

Предоставлять неиспользованную в связи с отпуском часть отпуска по выбору в удобное для работника время текущего рабочего года или присоединить к отпуску за следующий рабочий год;

Не допускать отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работе с вредными условиями труда, согласно ст. 125 Трудового кодекса Российской Федерации;

Производить в соответствии со статьей 126 Трудового кодекса Российской Федерации замену части отпуска, превышающую 28 календарных дней, денежной компенсацией на основании письменного заявления работника при наличии экономии фонда оплаты труда;

Производить реализацию права на отпуск при увольнении работника в соответствии со статьей 127 Трудового кодекса Российской Федерации;

Предоставлять в соответствии со статьей 322 Трудового кодекса Российской Федерации по просьбе работающего родителя (опекуна, попечителя) ежегодный оплачиваемый отпуск или часть его (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка до 18 лет, поступающего в образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования, расположенного в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка;

Предоставлять отпуска без сохранения заработной платы работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Их продолжительность определяется по соглашению между работниками и работодателем (ст. 128 Трудового кодекса Российской Федерации).

Согласно статьи 128 Трудового кодекса Российской Федерации предоставлять на основании письменного заявления отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, а именно:

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

- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших

или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащим, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, - до 35 календарных дней в году;

Согласно статьи 263 Трудового кодекса Российской Федерации предоставлять на основании письменного заявления отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней следующим категориям работников: Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы.

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

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

установлен Постановлением Правительства Российской Федерации от 06.05.2023 № 714 «О предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами».

Каждый педагогический работник не реже чем через каждые десять лет непрерывной преподавательской работы имеет право на длительный, сроком до одного года, отпуск в соответствии с частью 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 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.

Продолжительность длительного отпуска, очерёдность 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 науки и высшего образования Российской Федерации от 17.03.2025 № 236, определены Коллективным договором.

При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается:

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

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

- Время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днем окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования 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 может быть частично оплачен Учреждением за счет средств экономии фонда оплаты труда и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом руководителя Учреждения.

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.

Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном

отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, или по согласованию с Учреждением переносится на другой срок.

## РАЗДЕЛ 5

### **ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

Стороны исходят из того, что:

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 Трудового кодекса Российской Федерации);

Оплата труда работников учреждения производится на основании Положения «О системе оплаты труда в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад «Чебурашка» (далее – Положение об оплате труда). Положение об оплате труда разрабатывается на основании Отраслевого соглашения и Коллективного договора, с учетом «Примерного положения об оплате труда в муниципальных бюджетных учреждениях муниципального образования «Город Новодвинск» в сфере образования».

Положение об оплате труда разрабатывается с учетом:

- 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;

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

- 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;

- 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;

- 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;

- 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;

- 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);

- Мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Должностные оклады руководителей, других категорий административно-хозяйственного персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливаются штатным расписанием, утвержденным работодателем;

На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу на начало учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки;

Расстановка педагогических кадров и распределение учебной нагрузки, тарификация педагогических работников производится работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

Для проведения тарификации приказом руководителя учреждения создается тарификационная комиссия, в состав которой включается представитель выборного органа профсоюзной организации;

Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы являются:

- За первую половину месяца – 30 числа
- За вторую половину месяца – 15 числа

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 может перечисляться на указанный им банковский счет (банковскую карту). В этом случае оплату банковских услуг осуществляет Учреждение за свой счет.

Все виды компенсационных доплат выплачиваются из фонда заработной платы, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а именно:

- за работу во вредных и (или) опасных условиях труда (ст.147 Трудового кодекса Российской Федерации); Размеры повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть снижены, а условия установления ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными ранее, без проведения специальной оценки условий труда и с учетом Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 4 октября 2022 г. № 40-П);

- за работу в ночное время (статья 154 Трудового кодекса Российской Федерации);

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 153 Трудового кодекса Российской Федерации);

- за сверхурочную работу (ст.152 Трудового кодекса Российской Федерации);

- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (ст. 151 Трудового кодекса Российской Федерации);

- за время простоя (ст.157 Трудового кодекса Российской Федерации);

- за разрывной рабочий день (ст.149 Трудового кодекса Российской Федерации)

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 Положением об оплате труда.

Оплачивать работу в выходные и нерабочие праздничные дни в не менее чем в двойном размере по согласованию с Профсоюзной организацией. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставлять ему другой оплачиваемый день отдыха, а работу в выходной или рабочий праздничный день оплачивать в одинарном размере;

Работа, выполняемая за пределами установленной продолжительности рабочего времени и осуществляемая по инициативе работодателя за пределами нормы рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

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.

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

Оплачивать время простоя по вине работодателя в размере средней заработной платы; время простоя, не зависящего от работника и работодателя, в размере не менее двух третей средней заработной платы;

Порядок и условия применения стимулирующих выплат устанавливаются на основании Положения об оплате труда;

При разработке и утверждении в 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).

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

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);
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Педагог дополнительного образования
Руководитель физического воспитания	Педагог дополнительного образования
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности),
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Музыкальный руководитель;
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в том числе ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП	Педагог дополнительного образования
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)

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:

- Возобновления педагогической работы со дня выхода на работу после ее прекращения в связи с ликвидацией Учреждения;
- Возобновления педагогической деятельности после длительного периода временной нетрудоспособности;
- Возобновления педагогической работы со дня выхода на работу после отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- Возобновления педагогической деятельности после окончания длительного отпуска, предоставляемого в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации;
- В случае обучения в учреждениях высшего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, по очно-заочной форме по профилю деятельности;
- Педагогическим работникам Учреждения, которым до приобретения права на получение пенсии по старости осталось работать не более одного года;

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

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

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

- 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;

- 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.

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.

Для отдельных категорий педагогических работников Учреждения, указанных в пункте 5.14 Отраслевого соглашения, аттестация в целях установления квалификационной категории проводится в виде анализа педагогических достижений аттестуемого работника.

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.

Работодатель обязуется:

Проводить ежегодную тарификацию педагогических работников, производить ознакомление педагогических работников с начисленной заработной платой по итогам тарификации под подпись с указанием даты ознакомления;

При приеме на работу в Учреждение выпускников образовательных организаций высшего образования или профессиональных образовательных организаций оплата труда устанавливается в повышенном размере.

Размер выплаты молодым специалистам, окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации, впервые приступившим к выполнению трудовых обязанностей по специальности, составляет 20% должностного оклада, ставки заработной платы, а окончившим такие образовательные организации с отличием – 30% должностного оклада, ставки заработной платы в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности.

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 образовательной организации срок действия рекомендуемого размера 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 после выхода работника Учреждения из отпуска, периода военной службы или заменяющей ее альтернативной гражданской службе.

Извещать каждого работника через расчетные листки в форме, согласованной с Профсоюзной организацией, о составных частях заработной платы, основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме заработной платы, подлежащей выплате (ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации); администрация выдает работникам расчетные листки с указанием всех начислений, удержаний и депонентской задолженности не позднее, чем за 1 день до выдачи заработной платы до 14 числа каждого месяца;

Направлять экономию средств фонда заработной платы на премирование работников в соответствии с Положением об оплате труда;

Производить при выполнении работником работ различной квалификации оплату его труда по работе более высокой квалификации (ст. 150 Трудового кодекса Российской Федерации);

Информировать работников на общем собрании о расходовании средств фонда заработной платы, экономии фонда оплаты труда, средств, получаемых от предпринимательской деятельности (ст.17 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

Извещать письменно под подпись работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее чем за 2 месяца;

Нести ответственность за задержку заработной платы и другие нарушения оплаты труда, в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными Федеральными законами (статья 142, 236 Трудового кодекса Российской Федерации);

Осуществлять изменения условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, при наличии следующих оснований:

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

- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательных организациях;

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;

- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством просвещения Российской Федерации решения о выдаче диплома;

Назначать приказом работодателя наставников за молодыми работниками в первый год их работы в образовательных организациях. Стимулирующие доплаты наставникам за увеличение объема работы устанавливать в порядке и на условиях, определенных локальными актами образовательной организации;

Оформлять лишение или снижение выплат стимулирующего характера, в том числе премий, установленных на определенный период, приказом работодателя с обязательным указанием причины и с учетом мнения выборного органа Профсоюзной организации. Порядок лишения или снижения выплат стимулирующего характера, в том числе премий, определяется Положением об оплате труда;

Профсоюзная организация обязуется:

Осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами Трудового кодекса Российской Федерации, в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств Коллективного договора;

Вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;

Оказывать помощь и содействие каждому члену Профсоюзной организации и работникам, ежемесячно перечисляющим денежные средства на счета Профсоюзной организации, в получении бесплатной юридической консультации по вопросам оплаты и

нормирования труда;

Обращаться в суд за защитой прав членов Профсоюзной организации, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров и (или) обращаться в вышестоящие профсоюзные органы с ходатайством;

Информировать своевременно членов профсоюза о вводимых правовых нормативных актах, касающихся оплаты труда работников образования;

Делегировать представителей Профсоюзной организации в состав тарификационной, экспертной, аттестационной комиссий, комиссии по трудовым спорам (КТС) с целью защиты социально-трудовых и профессиональных прав и интересов членов Профсоюзной организации.

## **РАЗДЕЛ 6**

### **ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ**

Стороны пришли к соглашению в том, что:

Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения (ст. 196 Трудового кодекса Российской Федерации);

Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям, которые реализуются путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем (ст. 197 Трудового кодекса Российской Федерации);

Работодатель по согласованию с Профсоюзной организацией определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

Работодатель обязан:

Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности);

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

Осуществлять в случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах;

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, и, если работник направляется с этой целью в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки, определенных статьями 167 и 168 Трудового кодекса Российской Федерации;

Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, а также работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленного работодателем на обучение в соответствии с трудовым договором или

соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме (ч. 1 ст. 177 Трудового кодекса Российской Федерации), а также предоставлять гарантии и компенсации работникам, проходящим переподготовку или получающим дополнительное педагогическое образование по другим специальностям по направлению работодателя;

По результатам решения аттестационной комиссии устанавливать педагогическим работникам, получившим квалификационные категории, соответствующие доплаты со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

Направлять в первоочередном порядке для повышения квалификации педагогов, у которых срок действия квалификационных категорий истекает в следующем календарном году;

Сохранять доплату после окончания действия квалификационной категории педагогическим работникам на один год в следующих случаях:

- возобновления педагогической работы со дня выхода на работу после её прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения;
- возобновление педагогической деятельности после длительного периода временной нетрудоспособности;
- возобновление педагогической работы со дня выхода на работу после отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- возобновления педагогической деятельности после окончания длительного отпуска, предоставляемого в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации;
- после окончания командировки на работу по специальности за рубежом;
- в случае обучения в высших профессиональных образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, по очной и(или) заочной форме по профилю деятельности;
- педагогическим работникам, которым до выхода на пенсию по возрасту осталось не более одного года;

Присоединять по желанию работника, выраженного в письменной форме, к учебным отпускам ежегодные оплачиваемые отпуска (ст. 177 Трудового кодекса Российской Федерации).

## **РАЗДЕЛ 7**

### **ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ**

Стороны исходят из того, что работодатель:

- Осуществляет руководство и контроль за состоянием условий и охраны труда в Учреждении;

- Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда (далее – СУОТ) в Учреждении с участием Профсоюзной организации;

- При разработке плана финансово-хозяйственной деятельности на соответствующий финансовый год и плановый период предусматривает затраты Учреждения на охрану труда, в том числе:

1) проведение предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации;

2) проведение обязательного психиатрического освидетельствования в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации;

3) проведение специальной оценки условий труда и установление работникам гарантий и компенсаций по ее результатам;

4) проведение оценки уровней профессиональных рисков;

5) приобретение средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ) и дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств (далее – ДСИЗ);

б) введение в штат работников должности специалиста по охране труда при условии численности работников более 50 человек.

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 Трудового кодекса Российской Федерации, включать их в план финансово-хозяйственной деятельности Учреждения.

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).

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 с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, в соответствии со статьей 214 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работодатель создает службу охраны труда или вводит должность специалиста по охране труда, осуществляющего производственную деятельность, если численность работников Учреждения превышает 50 человек, создает комитеты (комиссии) по охране труда, обеспечивает обучение по охране труда и повышение квалификации специалистов по охране труда и членов комитетов (комиссий) по охране труда, создает им необходимые условия для деятельности.

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

По согласованию с 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.

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.

Учреждение осуществляет контроль за содержанием и техническим состоянием

зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов Учреждения, в том числе обеспечивает на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями охраны труда.

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.

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.

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

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.

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

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

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 производить оплату возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

Учреждение осуществляет за счет собственных средств хранение, стирку, сушку, ремонт и замену средств индивидуальной защиты (Далее также СИЗ).

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, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда в сроки, установленные законодательством Российской Федерации. Не допускают к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний, требований охраны труда.

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 Коллективному договору.

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, №6 к Коллективному договору.

В соответствии со статьей 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязуется освобождать работников от работы с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья:

- на один рабочий день один раз в три года работникам возрастом до 40 лет;
- на один рабочий день один раз в год работникам, достигшим возраста 40 лет;
- на два рабочих дня один раз в год работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет;
- на два рабочих дня один раз в год работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста.

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.

## **РАЗДЕЛ 8**

### **СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

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.

Работникам Учреждения выплачивается:

- Материальная помощь в размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленного работнику согласно трудовому договору с учетом повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, выплачиваемая по основному месту работы (по основной должности) один раз в течение года.

- 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 Отраслевым соглашением;

Работники Учреждения и их несовершеннолетние дети имеют право на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно за счет средств работодателя один раз в два года в соответствии с порядком, утверждаемым муниципальным правовым актом городского округа Архангельской области «Город Новодвинск».

Работодатель обязуется:

- 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;

- При рассмотрении вопроса о представлении работников к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение Профсоюзной организации;

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

Работодатель обязуется предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, а также Отраслевым соглашением, Коллективным договором и трудовыми договорами.

## **РАЗДЕЛ 9**

### **ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ**

Стороны совместно:

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.

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

Работодатель 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 Учреждения.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- Ликвидация Учреждения;
- 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; увольнение 10 и более процентов работников Учреждения в течение 90 календарных дней.

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

- 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;

- Обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;

- Предупреждению работников Учреждения о возможном сокращении численности или штата не менее чем за два месяца;

- Определению порядка проведения подготовки, профессиональной переподготовки, повышения квалификации работников Учреждения;

- Созданию условий для профессиональной переподготовки и переобучения, повышения квалификации работников Учреждения.

- Недопущению увольнения работников Учреждения предпенсионного возраста.

Работодатель включает представителей Профсоюзной организации по уполномочию работников в коллегиальные органы управления учреждением в соответствии с п. 3 ст. 16 Федерального закона Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 52 Трудового кодекса Российской Федерации).

Конкретные формы участия работников и их представительного органа – выборного органа первичной Профсоюзной организации в управлении учреждением предусмотрены в

ст. 53 Трудового кодекса Российской Федерации.

Профсоюзная организация и ее выборный орган - профсоюзный комитет - имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить Профсоюзной организации Учреждения о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (ст. 37 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работодатель создает условия для участия представителей Профсоюзной организации в рассмотрении жалоб и заявлений работников, в т.ч. в комиссии по трудовым спорам.

В случае не разрешения жалобы или заявления работника путем переговоров работник и Профсоюзная организация, обращаются в органы государственного надзора или в суд.

Профсоюзная организация оказывает непосредственную помощь работнику, являющемуся членом Профсоюзной организации, в составлении обращения в Федеральную инспекцию труда либо процессуальных документов для обращения в суд, выделяет своих представителей для участия в заседании суда при рассмотрении жалобы работника и его защиты (ст.370 Трудового кодекса Российской Федерации, ст.ст.29 и 30 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

В целях самозащиты трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом, Коллективным договором (ст. 60 Трудового кодекса Российской Федерации).

Стороны согласились, что рассмотрение коллективных трудовых споров работодатель и Профсоюзная организация Учреждения будут рассматривать в строгом соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации в случаях:

- Неурегулированных разногласий между работниками (их представителями) и работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);

- Заключения, изменения и выполнения Коллективного договора;

- В связи с отказом работодателя учесть мнение Профсоюзной организации Учреждения при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права (глава 61 Трудового кодекса Российской Федерации «Рассмотрение коллективных трудовых споров»);

Если примирительные процедуры в соответствии с главой 61 Трудового кодекса Российской Федерации не привели к разрешению коллективного спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, то работники или их представители вправе приступить к организации забастовки в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (ст.ст. 409-418 Трудового кодекса Российской Федерации).

## **РАЗДЕЛ 10**

### **ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

Работодатель и Профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в

соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

- Профсоюзная организация является единственным представителем членов профсоюза по вопросам:

- Защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 Трудового кодекса Российской Федерации, ст. 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

- Содействия их занятости;

- Ведения коллективных переговоров, заключения Коллективного договора и контроля за его выполнением;

- Соблюдения законодательства о труде;

- Участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Работодатель, представители работодателя обязаны оказывать содействие Профсоюзной организации в ее деятельности (ст. 377 Трудового кодекса Российской Федерации).

В целях создания условий для успешной деятельности Профсоюзной организации и её выборного органа - профсоюзного комитета, в соответствии с Трудовым кодексом, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами, Коллективным договором работодатель обязан:

- Соблюдать права членов Профсоюзной организации, установленные законодательством и Коллективным договором (глава 58 Трудового кодекса Российской Федерации);

- Не препятствовать представителям Профсоюзной организации посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав (части 3-5 ст. 370 Трудового кодекса Российской Федерации, п.5 ст.11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

- Предоставлять безвозмездно Профсоюзной организации помещение для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

- В соответствии с Коллективным договором предоставлять Профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники;

- Сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза профсоюзных взносов. Ежемесячно и бесплатно перечислять на счет Профсоюза профсоюзные взносы из заработной платы работников – членов профсоюза – в размере 1% от их заработка;

- Освободить членов Профсоюзной организации от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, районных профсоюзных мероприятиях, проводимых профсоюзом, в качестве делегатов и участников, а также в работе советов, президиумов с сохранением среднего заработка.

За нарушение законодательства о профсоюзах работодатель несет дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами, Трудовым кодексом (ст. 378 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Увольнение по инициативе работодателя руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденных от основной

работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий.

С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в учреждении (ст. 144 Трудового кодекса Российской Федерации);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 Трудового кодекса Российской Федерации);
- составление графиков сменности (ст.103 Трудового кодекса Российской Федерации);
- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 Трудового кодекса Российской Федерации);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации);
- определение форм подготовки работников и дополнительного образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 Трудового кодекса Российской Федерации);
- формирование аттестационной комиссии в Учреждении (ст. 82 Трудового кодекса Российской Федерации);
- изменение условий труда (ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 Трудового кодекса Российской Федерации);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 Трудового кодекса Российской Федерации);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81,82, 373 Трудового кодекса Российской Федерации);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава Учреждения (п. 1 ст. 336 Трудового кодекса Российской Федерации);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника (п. 2 ст. 336 Трудового кодекса Российской Федерации).

По согласованию с Профсоюзной организацией производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 Трудового кодекса Российской Федерации);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 Трудового кодекса Российской Федерации);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (ст.154 Трудового кодекса Российской Федерации);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации);

## РАЗДЕЛ 11

### **КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией, соответствующими органами по труду.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие Коллективного договора в одностороннем порядке.

Стороны обязуются:

- Осуществлять проверки выполнения Коллективного договора по итогам года (полугодия) и информировать работников о результатах проверок на собраниях (конференциях) работников. С отчетом выступают первые лица сторон, подписавших Коллективный договор;

- Осуществлять контроль постоянно действующей двухсторонней комиссией выполнения Коллективного договора и рассмотрение на своих заседаниях итогов выполнения Коллективного договора за первый и третий квартал с информацией работодателя и Профсоюзной организации об итогах проверок и принятых мерах;

- Представлять взаимно необходимую информацию при осуществлении контроля выполнения Коллективного договора.

Профсоюзная организация для контроля выполнения Коллективного договора проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения Коллективного договора и бесплатно получает её; заслушивает на своих заседаниях информацию администрации о ходе выполнения положений договора.

Лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля выполнения Коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 54 Трудового кодекса Российской Федерации).

Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 55 Трудового кодекса Российской Федерации).

По требованию профсоюзного органа работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с руководящим работником, если он нарушает трудовое законодательство, не выполняет обязательств по Коллективному договору (часть вторая п.2 ст. 30 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

## РАЗДЕЛ 12

### **ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Коллективный договор действует с 01.10.2025 по 30.09.2028. До истечения указанного срока стороны вправе продлить действие Коллективного договора на 3 года, продлить действие Коллективного договора с внесением изменений и дополнений или заключить новый Коллективный договор.

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

В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе

прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

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

Действие Коллективного договора продлевается путем составления и подписания дополнительного соглашения к Коллективному договору уполномоченными представителями сторон – заведующим и председателем выборного органа первичной профсоюзной организации, которые действуют согласно Уставу работодателя и Уставу Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации соответственно.

Внесение изменений и/или дополнений в Коллективный договор осуществляется путем составления и подписания дополнительного соглашения к Коллективному договору уполномоченными представителями сторон – заведующим и председателем выборного органа первичной профсоюзной организации, которые действуют согласно Уставу работодателя и Уставу Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации соответственно.

Коллективный договор (изменения и дополнения в Коллективный 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 Коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

Коллективный договор составлен в 3 (Трех) экземплярах, имеющих равную юридическую силу: по одному экземпляру для сторон Коллективного договора, третий экземпляр – для Государственного казенного учреждения Архангельской области «Архангельский областной центр занятости населения».

Неотъемлемой частью Коллективного договора являются Приложения к нему.

## ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Правила внутреннего трудового распорядка муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Чебурашка»
2. Положение о порядке осуществления выплат социального характера муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Чебурашка»
3. Перечень профессий и должностей работников учреждения, которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день, и его продолжительность в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад «Чебурашка»
4. Нормы выдачи средств индивидуальной защиты по профессиям (должностям) в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад «Чебурашка»
5. Нормы выдачи дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств в зависимости от характера производственных загрязнений в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад «Чебурашка»
6. Нормы выдачи дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств в зависимости от видов работ в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад «Чебурашка»
7. Положение о комиссии по стимулирующим выплатам муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Чебурашка»
8. Положение о тарификационной комиссии муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Чебурашка»

От работодателя:  
Директор / Заведующий Учреждения

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_  
(подпись) (Фамилия И.О.)

Дата: «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ года  
М.П.

От работников:  
Председатель первичной профсоюзной  
организации

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_  
(подпись) (Фамилия И.О.)

Дата: «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ года  
М.П.

**ПРАВИЛА**  
**ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА**  
**муниципального дошкольного образовательного учреждения**  
**«Детский сад «Чебурашка»»**

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка МДОУ «Детский сад «Чебурашка» (далее Правила) разработаны для работников МДОУ «Детский сад «Чебурашка» (далее Учреждение).

1.2. В соответствии с Конституцией Российской Федерации каждый имеет право на труд, который он свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род занятий, а также право на защиту от безработицы.

1.3. Правила – локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у работников Учреждения.

1.4. Вопросы, связанные с установлением Правил, решаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации далее (ВОППО).

1.5. Правила Учреждения утверждаются работодателем с учетом мнения ВОППО (ст. 190 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.6. Индивидуальные обязанности работников предусматриваются в заключаемых с ними трудовых договорах.

## 2. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ

### 2.1. Руководитель Учреждения имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять работников за добросовестный и эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Учреждения, соблюдения Правил Учреждения;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- принимать локальные нормативные акты;

- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов.

### 2.2. Руководитель Учреждения обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- обеспечивать работников оборудованием, специальными средствами защиты и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;

- предоставлять представителям ВОППО полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

- рассматривать представления ВОППО о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах;

- разрабатывать планы социального развития Учреждения и обеспечивать их выполнение;

- разрабатывать и утверждать в установленном порядке Правила Учреждения с учетом мотивированного мнения ВОППО;

- укреплять и развивать социальное партнерство;

- осуществлять социальное, медицинское и иные виды обязательного страхования работников;
- соблюдать правила охраны труда, строго придерживаться установленного рабочего времени и времени отдыха, осуществлять необходимые мероприятия по охране труда и производственной санитарии;
- принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных и других заболеваний работников Учреждения и детей;
- осуществлять контроль за качеством образовательного деятельности, выполнением образовательных программ;
- обеспечивать условия для систематического повышения квалификации работников;
- своевременно предоставлять отпуска работникам Учреждения в соответствии с утвержденным на год графиком.

### **3.ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

#### **3.1.Работник имеет право на:**

- 3.1.1.заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- 3.1.2.предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- 3.1.3.рабочее место, соответствующее условиям безопасности труда;
- 3.1.4.своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией;
- 3.1.5.отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, праздничных нерабочих дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- 3.1.6.полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда
- 3.1.7.профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, в соответствии с планами социального развития Учреждения;
- 3.1.8.получение квалификационной категории при успешном прохождении аттестации в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников;
- 3.1.9.объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- 3.1.10.досудебную и судебную защиту своих трудовых прав и квалифицированную юридическую помощь;
- 3.1.11.пособие по социальному страхованию, социальное обеспечение по возрасту, а также в случаях, предусмотренных законами и иными нормативно-правовыми актами;
- 3.1.12.получение в установленном порядке пенсии за выслугу лет в связи с педагогической деятельностью до достижения педагогом пенсионного возраста;
- 3.1.13.свободу выбора использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, предусмотренных законодательством в области образования;
- 3.1.14.участие в управлении Учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- 3.1.15.ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- 3.1.16.защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми, не запрещенными законом способами;
- 3.1.17.разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;
- 3.1.18.обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

### **3.2.Работник обязан:**

- 3.2.1.Предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные законодательством;
- 3.2.2.Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, знать квалификационные характеристики по должности;
- 3.2.3.Соблюдать Правила Учреждения;
- 3.2.4.Соблюдать трудовую дисциплину;
- 3.2.5.Осуществлять возложенные трудовые функции в соответствии с графиком работы, выполнять установленные нормы труда, повышать качество работы;
- 3.2.6.Своевременно и точно исполнять распоряжения руководителя, использовать рабочее время для производительного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;
- 3.2.7.Содержать рабочее оборудование в исправном состоянии, поддерживать чистоту на рабочем месте, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- 3.2.8. Соблюдать требования противопожарного режима, инструкций по пожарной безопасности и электробезопасности; ГО и ЧС, антитеррористических требований;
- 3.2.9.Эффективно использовать оборудование, экономно и рационально использовать теплоэнергоресурсы и другие материальные ресурсы;
- 3.2.10.Соблюдать законные права и свободы воспитанников;
- 3.2.11.Поддерживать постоянную связь с родителями (законными представителями) воспитанников;
- 3.2.12.Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- 3.2.13.Бережно относиться к имуществу Учреждения и других работников;
- 3.2.14.Незамедлительно сообщать руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Учреждения;
- 3.2.15.Проходить в установленные сроки периодический медицинский осмотр, психиатрическое освидетельствование, гигиеническое обучение, вакцинацию в соответствии с национальным календарем прививок, соблюдать санитарные нормы и правила, гигиену труда.
- 3.2.16.Проявлять заботу о воспитанниках Учреждения, быть внимательными, учитывать индивидуальные особенности детей;
- 3.2.17.Соблюдать этические нормы поведения в коллективе, быть внимательными и доброжелательными в общении с родителями воспитанников Учреждения;
- 3.2.18.Своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию;
- 3.2.19.Предоставлять работодателю личную санитарную книжку, своевременно менять её в случае её окончания (порчи, утери) за счет собственных средств.

### **3.3.Воспитатели обязаны:**

- 3.3.1.Соблюдать трудовую дисциплину.
- 3.3.2.Нести ответственность за жизнь, физическое и психическое здоровье ребенка, обеспечивать охрану жизни и здоровья детей, соблюдать санитарные правила, отвечать за воспитание и обучение детей; выполнять требования медицинского персонала, связанные с охраной и укреплением здоровья детей, проводить закаливающие мероприятия, четко следить за выполнением инструкций об охране жизни и здоровья детей в помещениях Учреждения и на детских прогулочных участках, а также за пределами Учреждения при организации там образовательной деятельности.
- 3.3.3.Выполнять договор с родителями (законными представителями) воспитанников, сотрудничать с семьей ребенка по вопросам воспитания и обучения, проводить родительские собрания, консультации, заседания родительского комитета, при необходимости посещать детей на дому, уважать родителей, устанавливать с родителями партнерские отношения.
- 3.3.4.Следить за посещаемостью детей своей группы, своевременно сообщать об отсутствующих детях заведующему, заместителям заведующего, старшему воспитателю, бухгалтерии.
- 3.3.5.Выполнять режим дня, заранее тщательно готовиться к занятиям, готовить педагогические пособия, дидактические игры, использовать в работе ЭСО в соответствии с санитарными правилами и другое.
- 3.3.6.Участвовать в работе педагогического совета Учреждения, творческих группах, изучать психолого-педагогическую и методическую литературу, знакомиться с опытом работы

коллег.

3.3.7. Вести работу в методическом кабинете, готовить выставки, каталоги, подбирать методический материал для практической работы с детьми, оформлять наглядную информацию, стенды и др.

3.3.8. Совместно с музыкальным руководителем, специалистами готовить и проводить развлечения, праздники, принимать участие в создании праздничного оформления Учреждения.

3.3.9. В летний период организовывать оздоровительные мероприятия на участке Учреждения под непосредственным руководством заместителей заведующего, старшего воспитателя.

3.3.10. Работать в тесном контакте с другим педагогом группы, младшим воспитателем, помощником воспитателя в своей группе.

3.3.11. Планировать образовательную деятельность, соблюдать требования к ведению документации.

3.3.12. Уважать личность ребенка, изучать его индивидуальные особенности, знать его склонности и особенности характера, помогать становлению и развитию личности;

#### **3.4. Педагогическим работникам запрещается:**

- нарушать гигиенические требования к максимальной нагрузке на детей в организованных формах обучения;

- оставлять детей без присмотра;

- отдавать детей лицам в нетрезвом состоянии и детям, не достигшим 18 лет, а также отпускать детей одних по просьбе родителей (законных представителей).

#### **3.5. Работникам запрещается:**

- курение табака на территории и в помещении Учреждения для предотвращения воздействия окружающего табачного дыма на здоровье человека;

- отвлекать педагогических работников во время проведения образовательной деятельности от их непосредственной работы для выполнения разного рода мероприятий и поручений, не связанных с производственной деятельностью.

- присутствие посторонних лиц в помещениях Учреждения без разрешения заведующего, заместителей заведующего, старшего воспитателя;

- входить в помещение после начала занятия. Таким правом в исключительных случаях пользуется только заведующий, заместители, старший воспитатель.

- делать замечания работникам в присутствии детей и родителей (законных представителей);

- осуществлять захламление помещений Учреждения.

## **4. ПОРЯДОК ПРИЕМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

### **4.1. Порядок приема на работу.**

4.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в Учреждении.

4.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст.67 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;

- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

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

- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о

прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

Перед заключением трудового договора за счет средств работодателя работник обязан пройти предварительный медицинский осмотр (обследование), гигиеническое обучение, отдельным категориям работников необходимо пройти психиатрическое освидетельствование». (ст.65 Трудового кодекса Российской Федерации)

4.1.4. Лицо, поступающее на работу по внешнему совместительству, не предъявляет трудовую книжку в случае, если по основному месту работы работодатель ведет трудовую книжку на данного работника или если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформлялась. При приеме на работу по внешнему совместительству, требующую специальных знаний, работодатель имеет право потребовать от работника предъявления документа об образовании и (или) о квалификации либо его надлежаще заверенной копии, а при приеме на работу с вредными и (или) опасными условиями труда - справку о характере и условиях труда по основному месту работы.

4.1.5. Прием на работу в Учреждение без предъявления перечисленных документов не допускается. Вместе с тем работодатель не вправе требовать предъявления документов, не предусмотренных законодательством.

4.1.6. Прием на работу оформляется трудовым договором. На основании заключенного трудового договора издается приказ о приеме на работу. Содержание приказа соответствует условиям заключенного трудового договора.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под подпись с Правилами, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, Коллективным договором (ст.68 Трудового кодекса Российской Федерации)

4.1.7. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором (ст.61 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.1.8. В соответствии с приказом о приеме на работу заведующий Учреждения обязан в срок не более пяти рабочих дней сделать запись в трудовой книжке работника согласно Порядку ведения и хранения трудовых книжек.

На работающих по внешнему совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы

4.1.9. Трудовые книжки работников хранятся в Учреждении. Бланки трудовых книжек и вкладышей к ним хранятся как документы строгой отчетности.

4.1.10. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку, заведующий Учреждения обязан ознакомить ее владельца под подпись.

4.1.11. На каждого работника педагогического персонала и специалистов в Учреждения ведется личное дело.

4.1.12. Личное дело работника хранится в Учреждении, в том числе и после увольнения работника, до достижения им возраста 75 лет.

4.1.13. При приеме на работу работник должен быть ознакомлен (под подпись) с учредительными документами и локальными правовыми актами Учреждения, соблюдение которых для него обязательно, а именно: Уставом Учреждения, Правилами, Коллективным договором, трудовым договором, должностной инструкцией, инструкциями по охране труда, пожарной безопасности, электробезопасности, действиям в чрезвычайных ситуациях и при террористической опасности, санитарно-гигиеническими и другими локальными актами Учреждения, упомянутыми в трудовом договоре.

По общему правилу работник не несет ответственности за невыполнение требований актов, с которыми не был ознакомлен

## **4.2. Отказ в приеме на работу.**

4.2.1. Подбор и расстановка кадров относится к компетенции заведующего Учреждения. Отказ заведующего в заключении трудового договора может быть обжалован в судебном порядке

(ст.64 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.2.2. Не может быть отказано в приеме на работу по мотивам: пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, 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.

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

4.2.4. 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.

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

### **4.3. Перевод на другую работу.**

4.3.1. Перевод на другую работу – это постоянное или временное изменение трудовой функции работника при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст.72.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (п.5 ч.1 ст.77 Трудового кодекса Российской Федерации).

Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

4.3.2. Перевод на другую работу в пределах Учреждения оформляется приказом заведующего, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника (за исключением случаев временного перевода).

4.3.3. По соглашению сторон, заключаемому 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 в соответствии с законом 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.

В исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия детей и сотрудников учреждения, а также в случае производственной аварии, несчастного случая, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий (ст.72.2 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.3.4. Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения, уничтожения или порчи имущества, либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника (ст.72.2 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.3.5. При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных частями второй и

третьей ст.72.2 Трудового кодекса Российской Федерации, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже средней заработной платы по прежней работе.

#### **4.4. Прекращение трудового договора.**

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

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

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор, может быть, расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

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.

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 Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается (ст.80 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.4.3. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. 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 (ст.79 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.4.4. Увольнение в связи с сокращением штата или численности работников либо по несоответствию занимаемой должности, допускается при условии, если невозможно перевести увольняемого работника с его согласия на другую работу и по получении предварительного согласия ВОППО Учреждения.

4.4.5. Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения срока его действия могут быть расторгнуты работодателем Учреждения лишь в случаях, предусмотренных статьями 81 и 83 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.4.6. 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 Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

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

4.4.7. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в соответствии с формулировками действующего законодательства.

При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке формы Т-2 и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним.

## 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с Правилами и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

5.2. Продолжительность рабочей недели для работников Учреждения - пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Чередование рабочих и нерабочих дней определяется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, за исключением сторожей старших по смене. Чередование рабочих и нерабочих дней сторожей старших по смене регулируется графиком сменности сторожей старших по смене.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях коллективным договором, трудовым договором устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

Для работников, являющихся инвалидами I и II группы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 35 часов в неделю (ст.92 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работа с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, предусмотрена Перечнем профессий и должностей работников учреждения, которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день, и его продолжительность (Приложение № 3 к Коллективному договору).

5.3. Продолжительность ежедневной работы (смены) женщин - 7 часов 12 минут, мужчин – 8 часов 00 минут, сторожей старших по смене – 12 часов 00 минут. Данная продолжительность рабочего времени меняется у отдельных категорий работников. В Учреждении реализуется односменный режим рабочего времени в сутки, за исключением работы воспитателей – 2 смены, поваров (шеф-поваров) – 2 смены, сторожей старших по смене – 3 смены.

5.4. Время начала и окончания работы, время перерывов в работе определяется графиком работы сотрудников, который составляется на учебный год, согласовывается с ВОППО, с графиком работы каждый сотрудник должен быть ознакомлен под подпись.

5.5. Для старших сторожей по смене устанавливается суммированный учет рабочего времени, учетным периодом считается год (ст.104 Трудового кодекса Российской Федерации). Порядок осуществления суммированного учета рабочего времени сторожей старших по смене регулируется Положением о суммированном учете рабочего времени в МДОУ «Детский сад «Чебурашка». Графики сменности старших сторожей по смене доводятся до сведения работников не позднее, чем за месяц до введения их в действие.

5.6. Режим рабочего времени, который отличается от общих правил, установленных в Учреждении конкретизируется трудовым договором работника.

5.7. Работа в выходные и праздничные дни, как правило, запрещается. Привлечение отдельных работников Учреждения к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с их письменного согласия и с учетом мотивированного мнения ВОППО Учреждения (ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации).

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по приказу заведующего.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере (ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

Трудового кодекса Российской Федерации).

5.8. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов. Воспитателям, сторожам старшим по смене в виду особых условий работы невозможно предоставление перерыва для отдыха и питания, в связи с чем работодатель обеспечивает возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Воспитатели отдыхают и принимают пищу вместе с воспитанниками в групповом помещении, сторожа старшие по смене отдыхают и принимают пищу на пищеблоке Учреждения. Время для отдыха и приема пищи воспитателей и сторожей старших по смене включается в рабочее время.

5.9. Работникам Учреждения запрещается оставлять работу до прихода сменяющего работника. В случае неявки сменяющего работник заявляет об этом руководителю (лицу исполняющему обязанности руководителя).

Руководитель обязан принять меры к замене сменщика другим работником и может применять сверхурочные работы только в исключительных случаях.

В случае неявки на работу по болезни работник обязан заблаговременно известить руководителя.

5.10. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ст.99 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере (ст.152 Трудового кодекса Российской Федерации).

Оплата труда при совмещении профессий и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника производится по соглашению сторон трудового договора (ст.151 Трудового договора Российской Федерации).

5.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым руководителем с учетом мнения ВОППО.

Педагогическим работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации (ст.334 Трудового кодекса Российской Федерации).

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней (часть 1 ст.115 Трудового кодекса Российской Федерации).

Лицам, работающим в местностях, приравненных к Крайнему Северу, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – 16 календарных дней (ст.321 Трудового кодекса Российской Федерации).

Порядок и условия предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда определяется Коллективным договором (ст.116 Трудового кодекса Российской Федерации).

График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников под подпись (п.1 ст.123 Трудового кодекса Российской Федерации).

Разделение отпуска на части допускается по соглашению между работником и работодателем. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (п.1 ст. 125 Трудового кодекса Российской Федерации).

Отзыв из отпуска допускается только согласия работника.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (п.1 ст. 126 Трудового кодекса Российской Федерации).

Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (п. 9 ст. 136

Трудового кодекса Российской Федерации).

Ежегодный отпуск может быть перенесен или продлен в случаях, предусмотренных ст. 124 Трудового кодекса Российской Федерации.

## **6. ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ**

6.1. За добросовестный труд, образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании детей, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие формы поощрения работника (ст. 191 Трудового кодекса Российской Федерации):

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- представление к званию лучшего по профессии.

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

6.2. Поощрения объявляются в приказе соответствующего органа управления образования, доводятся до сведения коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

## **7. ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

7.1. Работники Учреждения обязаны подчиняться руководителю (исполняющему обязанности руководителя), выполнять его указания, связанные с трудовой деятельностью, а также приказы и предписания, доводимые с помощью служебных инструкций или объявлений.

7.2. Работники, независимо от должностного положения, обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать служебную дисциплину, профессиональную этику.

7.3. 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 (часть 1 ст. 192 Трудового кодекса Российской Федерации):

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

7.3.1. Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 336) основаниями прекращения трудового договора являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава Учреждения;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося.

7.3.2. Увольнение по настоящим основаниям может осуществляться работодателем без согласия ВОППО.

7.3.3. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание (часть 5 ст. 193 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.3.4. Применение мер дисциплинарного взыскания, не предусмотренных законом, запрещается.

7.3.5. Взыскание должно быть наложено руководителем Учреждения в соответствии с его Уставом.

7.3.6. Дисциплинарное взыскание должно быть наложено в пределах сроков, установленных законом.

7.3.7. 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 ВОППО.

7.3.8. Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

7.3.9. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснения не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

7.3.10. Дисциплинарное взыскание объявляется приказом по Учреждению. Приказ должен содержать указание на конкретное нарушение трудовой дисциплины, за которое налагается данное взыскание, мотивы применения взыскания. Приказ о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под подпись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе (ст.193 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.3.11. К работникам, имеющим взыскания, меры поощрения не применяются в течение срока действия этих взысканий.

7.3.12. Запись о дисциплинарном взыскании в трудовой книжке не производится, за исключением случаев увольнения за нарушение трудовой дисциплины.

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

Руководитель 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 представительного органа работников (ст.194 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.3.14. В случае несогласия работника с наложенным на него дисциплинарным взысканием он вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам Учреждения и (или) в суд.

7.3.15. Нарушение работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, предполагает материальную, административную и уголовную ответственность.

## **8. ОХРАНА ТРУДА И ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ САНИТАРИЯ**

8.1. Каждый работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда и оказания первой помощи;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в процессе трудовой деятельности, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), психиатрическое освидетельствование, гигиеническую подготовку, вакцинацию в соответствии с национальным календарем прививок.

8.2. Руководитель Учреждения при обеспечении мер по охране труда должен руководствоваться Трудовым кодексом Российской Федерации.

8.3. В целях предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний должны строго выполняться общие и специальные предписания по охране труда, охране жизни и здоровья детей, их нарушение влечет за собой применение дисциплинарных мер взыскания в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.4. Лица, виновные в нарушении требований охраны труда, невыполнении обязательств по охране труда, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, трудовыми договорами, или препятствующие деятельности представителей органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о порядке осуществления выплат социального характера муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Чебурашка»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с «Территориальным отраслевым соглашением между администрацией муниципального образования «Город Новодвинск» и общественной организацией – Новодвинская городская организация профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации по урегулированию социально-трудовых отношений» с целью оказания материальной помощи работникам.

1.2. Выплаты социального характера осуществляются в соответствии с настоящим Положением и Положением об оплате труда в МДОУ «Детский сад «Чебурашка».

1.3. Работнику при наличии оснований могут быть выплачены:

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

- единовременное выходное пособие в размере трех окладов (должностных окладов), ставки заработной платы при выходе работника на пенсию по возрасту впервые или по состоянию здоровья;

- материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни работника.

1.4. Средства, направляемые на осуществление социальных выплат, устанавливаемых настоящим положением, предусматриваются в отношении:

- социальных выплат, предусмотренных абзацами вторым-третьим пункта 1.3. настоящего положения, - в пределах фонда оплаты труда Учреждения;

- социальных выплат, предусмотренных абзацем четвертым пункта 1.3. настоящего положения, - в пределах экономии фонда оплаты труда Учреждения.

2. Порядок и условия выплаты материальной помощи, предусмотренной областным законом:

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 и 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, длительных отпусках, предоставляемых педагогическим работникам на основании статьи 335 Трудового кодекса Российской Федерации.

3. Порядок и условия выплаты единовременного выходного пособия в связи с выходом на пенсию по возрасту впервые или по состоянию здоровья:

3.1. Единовременное выходное пособие выплачивается в размере трех окладов (должностных окладов), ставок заработной платы без учета районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в случаях:

- увольнения работника впервые по собственному желанию, в связи с выходом на пенсию по возрасту, а также в связи с болезнью, препятствующей продолжению работы или проживанию в данной местности (пункт 3 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации);

- увольнение по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением

(подпункт «а» пункта 3 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации);

- увольнение в связи с признанием работника полностью нетрудоспособным в соответствии медицинским заключением (пункт 5 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

3.3 В заявлении работника Учреждения об увольнении по собственному желанию должно быть указано наличие уважительной причины увольнения (выход на пенсию по возрасту, состоянию здоровья), эта же причина указывается в приказе об увольнении и в трудовой книжке.

4. 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).

4.2. Материальная помощь может быть оказана близким родственникам работника Учреждения в связи с его смертью.

4.3. Материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни работника начисляется единовременно в абсолютном размере.

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. За работниками сохраняется право на получение материальной помощи также в случаях увольнения.

В этих случаях материальная помощь выплачивается пропорционально отработанному времени в текущем году.

4.6. При увольнении работника Учреждения за виновные действия материальная помощь не выплачивается.

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**профессий и должностей работников**  
**учреждения, которым предоставляется дополнительный отпуск за**  
**ненормированный рабочий день, и его продолжительность в муниципальном**  
**дошкольном образовательном учреждении «Детский сад «Чебурашка»**

1. Заместители руководителя – 3 дня;
2. Главный бухгалтер – 3 дня.

**Нормы выдачи средств индивидуальной защиты по профессиям (должностям) в  
муниципальном дошкольном образовательном учреждении  
«Детский сад «Чебурашка»**

(В соответствии с требованиями Приказа Министерства труда Российской Федерации от 29.10.2021 №767н  
«Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств».

Приложение № 1 «Единые типовые нормы выдачи средств индивидуальной защиты по профессиям  
(должностям)» (далее Приказ №767н)

№ п/п в соответствии с Приказом №767н	Наименование профессий и должностей	Тип средства защиты	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи на год (период) (штуки, пары, комплекты, мл)
1	2	3	4	5
1491	Кастелянша			
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара
1511	Заведующий складом (кладовщик)			
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
4031	Машинист по стирке и ремонту спецодежды			
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара

1	2	3	4	5
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (стирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
1776	Подсобный (кухонный) рабочий			
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (стирания)	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (стирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
3593	Повар (шеф-повар)			
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (стирания)	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (стирания)	1 пара
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
4732	Сторож старший по смене			
		Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.
			Костюм для защиты от механических воздействий (стирания)	1 шт.
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (стирания)	1 пара

1	2	3	4	5
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (стирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
4932	Уборщик служебных помещений			
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (стирания)	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (стирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
4933	Уборщик территории			
		Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.
			Костюм для защиты от механических воздействий (стирания)	1 шт.
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар
			Перчатки для защиты от механических воздействий (стирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.

**Нормы выдачи дерматологических средств индивидуальной защиты и  
смывающих средств в зависимости от характера производственных загрязнений в  
муниципальном дошкольном образовательном учреждении**

**«Детский сад «Чебурашка»**

(В соответствии с требованиями Приказа Министерства труда Российской Федерации от 29.10.2021 №767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств». Приложение № 3 «Единые типовые нормы выдачи дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств». Таблица № 1. «Единые типовые нормы выдачи дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств в зависимости от характера производственных загрязнений»)

Производственные загрязнители (должности работников, при выполнении должностных обязанностей у которых, наблюдаются данные производственные загрязнители)	Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа, норма выдачи на 1 месяц, мл			Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства, норма выдачи на 1 месяц, мл			Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа, норма выдачи на 1 месяц, мл
	средства гидрофильного действия	средства гидрофобного действия	средства комбинированного (универсального) действия	средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства мл/гр.	средства для очищения от устойчивых загрязнений	средства для очищения от особо устойчивых загрязнений	
1	2	3	4	5	6	7	8
Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие <b>(1.заведующий складом, 2.уборщик территории, 3.подсобный рабочий, 4.младший воспитатель, 5.помощник воспитателя, 6.уборщик помещений)</b>	-	-	при попеременном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ, указанных в таблице, вместо средств гидрофильного и гидрофобного действия	250/200 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)/ 200 гр. (мыло туалетное)	-	-	100 100 мл. (крем)
Водные растворы дезинфицирующих средств <b>(1.подсобный рабочий, 2.младший воспитатель,</b>	-	100 100 мл. (крем)	при попеременном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и	250/200 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройст-	-	-	100 100 мл. (крем)

1	2	3	4	5	6	7	8
<b>3.помощник воспитателя, 4.уборщик помещений)</b>			веществ, указанных в таблице, вместо средств гидрофильного и гидрофобного действия	вах)/200 гр. (мыло туалетное)			
Синтетические моющие средства, растворы моющих/чистящих средств <b>(1.подсобный рабочий, 2.младший воспитатель, 3.помощник воспитателя, 4.уборщик помещений)</b>	-	100 100 мл. (крем)	при попеременном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ, указанных в таблице, вместо средств гидрофильного и гидрофобного действия	250/200 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)/200 гр. (мыло туалетное)	-	-	100 100 мл. (крем)

**Нормы выдачи дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств в зависимости от видов работ в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад «Чебурашка»**

(В соответствии с требованиями Приказа Министерства труда Российской Федерации от 29.10.2021 №767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств». Приложение № 3 «Единые типовые нормы выдачи дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств». Таблица №2 «Единые типовые нормы выдачи дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств в зависимости от видов работ»)

Виды работ (должности работников, осуществляющих данные виды работ)	Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа, норма выдачи на 1 месяц, мл									Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа, норма выдачи на 1 месяц, мл
	средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): бактерий (средства с антибактериальным (бактерицидным) действием)	средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): грибов (средства с противогрибковым (фунгицидным) действием)	средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): вирусов (средства с противовирусным (вирулицидным) действием)	средства гидрофобного действия	средства для защиты при негативном влиянии окружающей среды: от воздействия низких температур, ветра	средства для защиты при негативном влиянии окружающей среды: от воздействия ультрафиолетового излучения диапазонов А, В, С	средства для защиты от биологических факторов (насекомых и паукообразных (клещей): репеллентные средства	средства для защиты от биологических факторов (насекомых и паукообразных (клещей): инсектоакарицидные средства	10	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
При производстве продуктов питания, контакте с продуктами питания на предприятиях общественного питания и другие (Повар, шеф-повар)	100 100 мл (антисептик)	-	-	-	-	-	-	-	250/200 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)/ 200 гр. (мыло туалетное)	100 100 мл. (крем)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
При выполнении работ в средствах защиты ног (закрывающая специальная обувь)		100							250/ 200	100
При работах, выполняемых в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки)				100 100 мл. (крем)						100 100 мл. (крем)
При выполнении работ при воздействии пониженных температур воздуха, ветра					100 100 мл. (крем)				250/200 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)/ 200 гр. (мыло туалетное)	100 100 мл. (крем)

## **Положение о комиссии по стимулирующим выплатам муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Чебурашка»**

### **I. Общие положения**

1. Настоящим Положением определяется порядок деятельности комиссии по распределению стимулирующей части фонда заработной платы работников (далее - Комиссия) муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Чебурашка» (далее - Учреждение).

2. В своей деятельности Комиссия руководствуется Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами федерального, регионального, муниципального уровня, уставом Учреждения, Положением об оплате труда в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад «Чебурашка» и настоящим Положением.

3. Комиссия является коллегиальным совещательным органом по вопросам распределения средств стимулирующей части фонда заработной платы работников Учреждения.

4. Деятельность Комиссии осуществляется в соответствии с принципами коллегиальности, равноправия, открытости, публичности, независимости, обоснованности, направленности деятельности на дальнейшее развитие Учреждения.

5. Внесение изменений и дополнений в настоящее Положение может быть инициировано членами Комиссии.

### **II. Основные функции Комиссии**

6. Комиссия осуществляет следующие функции:

- а) Разрабатывает механизмы установления стимулирующих выплат работникам Учреждения;
- б) Определяет размер стимулирующих выплат работникам Учреждения.

### **III. Состав Комиссии**

7. Состав Комиссии избирается общим собранием работников и утверждается приказом руководителя. В состав включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации, заместители заведующего, старший воспитатель, представители работников.

8. Из членов Комиссии избирается председатель, секретарь.

### **IV. Порядок работы Комиссии**

9. Организационной формой работы Комиссии являются заседания, которые проводятся по мере необходимости распределения стимулирующей части фонда заработной платы работников Учреждения.

10. Заседания Комиссии могут проводиться ежемесячно, ежеквартально, по итогам учебного и календарного года.

11. Заседания Комиссии назначает и ведет председатель Комиссии.

12. Итоговое решение заседания Комиссии о распределении стимулирующей части фонда заработной платы работников за определенный период оформляется протоколом заседания Комиссии.

13. На основании протокола заседания Комиссии издается приказ об установлении стимулирующих выплат работникам Учреждения за определенный период.

14. Решение Комиссии принимается открытым голосованием при условии присутствия не менее половины от установленного числа членов Комиссии. При голосовании каждый член Комиссии имеет один голос. Решение считается принятым, если за него проголосовали не менее 2/3 присутствующих членов.

## **Положение о тарификационной комиссии муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Чебурашка»**

### **I. Общие положения**

1. Настоящим Положением определяется порядок деятельности тарификационной комиссии (далее - Комиссия) муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Чебурашка» (далее - Учреждение).

2. В своей деятельности Комиссия руководствуется Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», нормативными правовыми актами федерального, регионального, муниципального уровня, уставом Учреждения, Положением об оплате труда в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад «Чебурашка» и настоящим Положением.

3. Комиссия является коллегиальным совещательным органом по вопросам распределения педагогической нагрузки педагогических работников Учреждения.

4. Деятельность Комиссии осуществляется в соответствии с принципами коллегиальности, равноправия, открытости, публичности, независимости, обоснованности, направленности деятельности на дальнейшее развитие Учреждения.

5. Внесение изменений и дополнений в настоящее Положение может быть инициировано членами Комиссии.

### **II. Основные функции Комиссии**

6. Функцией Комиссии является определение педагогической нагрузки педагогическим работникам на учебный год.

### **III. Состав Комиссии**

7. Состав Комиссии определяется приказом руководителя. В состав включается заведующий, главный бухгалтер, представитель выборного органа первичной профсоюзной организации.

8. Из членов Комиссии избирается председатель, секретарь.

### **IV. Порядок работы Комиссии**

9. Организационной формой работы Комиссии являются заседания, которые проводятся по мере необходимости в начале учебного года.

10. Заседания Комиссии назначает и ведет председатель Комиссии.

11. Итоговое решение заседания Комиссии о распределении педагогической нагрузки педагогических работников оформляется протоколом заседания Комиссии.

12. На основании протокола заседания Комиссии заполняются тарификационные ведомости.

Прошито, пронумеровано,  
скреплено печатью

55 (Альбомная карта) - страници  
Заведующий *Н.В. Абрамовская*

Н.В. Абрамовская

