

Республика Карелия
Администрация Петрозаводского городского округа
Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
Петрозаводского городского округа
«Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением
по физическому развитию детей № 112 Лесная сказка»
(МДОУ «Детский сад № 112»)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР (2025-2028 гг.)

Принят на общем собрании
(Конференция) работников
«01» апреля 2025г.
Протокол № 2

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Управлении труда
и занятости Республики Карелия
Регистрационной № 14/1 от « 08 » 04 2025 г.

(должность, Ф.И.О.)

И.А. Сереева
ТО: ГРУТ
Суд О.А. Сереева

От работодателя:
заведующий муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения Петрозаводского городского
округа «Детский сад общеразвивающего вида
с приоритетным осуществлением
деятельности по физическому развитию
детей № 112» (МДОУ «Детский сад № 112»)

Малафеева В.Н. Малафеева



От работников:
председатель Общего собрания
(Конференция) работников
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения Петрозаводского городского
округа «Детский сад общеразвивающего вида
с приоритетным осуществлением
деятельности по физическому развитию
детей № 112» (МДОУ «Детский сад №
112» *Александр С.В.* И. А. Попова

г. Петрозаводск

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) заключен между коллективом работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Петрозаводского городского округа «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением по физическому развитию детей № 112 Лесная сказка (далее – Учреждение или детский сад)» представленным представителем работников Председателем Общего собрания (Конференция) МДОУ «Детский сад № 112» в Поповой Ирины Алексеевны (далее – Представитель), действующего на основании протокола № 2 от «01» апреля 2025 года Общего собрания (Конференция) работников с одной стороны, и Учреждением, представленным заведующим Учреждения в лице Малафеевой Веры Николаевны, действующим на основании Устава Учреждения (далее – Администрация или работодатель), с другой стороны, именуемые в дальнейшем стороны, с целью обеспечения стабильной и эффективной деятельности коллектива работников детского сада, защиты трудовых, профессиональных, социально-экономических прав в условиях экономической реформы и очередного этапа реформирования системы образования Российской Федерации, на действующих нормах, содержащихся в Конституции РФ, Трудовом кодексе РФ (далее – ТК РФ), Федеральном законе «Об образовании», иных законах РФ, Соглашении между Главой Петрозаводского городского округа, координационным Советом организаций профсоюзов г. Петрозаводска и Союзом работодателей г. Петрозаводска, заключили настоящий Коллективный договор (далее – Договор).

1.2. Договор распространяется на всех работников Учреждения, состоящих с ним в трудовых отношениях, и гарантирует защиту их прав и интересов.

Договор вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует в течение 3 лет.

1.3. Договор может быть продлен на срок не более трех лет по соглашению сторон.

По истечении этого срока (сроков) любая сторона вправе требовать заключения нового договора.

1.4. Условия Договора, ухудшающие положение работников по сравнению с требованиями законодательства, являются недействительными. Иные условия Договора, включая условия, улучшающие положение работников по сравнению с требованиями законодательства, являются обязательными для сторон Договора.

1.5. Договор устанавливает минимальные социально-экономические гарантии работников.

1.6. Ни одна из сторон не может в течение срока действия Договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.7. Изменения и дополнения в настоящий Договор в течение срока его действия вносятся в порядке, установленном ст. 44 ТК РФ для его заключения.

1.8. Подписанный сторонами настоящий Договор в семидневный срок направляется Администрацией на уведомительную регистрацию в Управление труда и занятости Республики Карелия (ст. 50 ТК РФ).

1.9. Изменения и дополнения в настоящий Договор вносятся по соглашению.

1.10. Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

1.11. Администрация и Представитель, отчитываются о выполнении Договора на общем собрании работников Учреждения один раз в год.

1.12. В целях развития социального партнерства Стороны признают необходимым предоставить возможность присутствия представителей Сторон настоящего Договора на заседаниях своих органов – административных планерках, заседаниях Общего собрания.

1.13. Работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы

трудового права по согласованию с представительным органом работников (Представителем) (ст.8 ТК РФ).

2. Обязательства работников

2.1. Работники Учреждения *обязуются*:

2.1.1. Добросовестно выполнять трудовые обязанности в соответствии с трудовыми договорами, заключенными с ними индивидуально, исполнять приказы, распоряжения и указания руководителей, даваемые в рамках их компетенции, соблюдать Устав Учреждения, Правила внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину, иные относящиеся к их работе локальные нормативные акты Учреждения.

2.1.2. Выполнять установленные нормы труда.

2.1.3. Своевременно оповещать Администрацию о невозможности, по различного рода уважительным причинам, выполнять работу.

2.1.4. Совершенствовать свои профессиональные знания, навыки и умения, повышать квалификацию в установленном порядке.

2.1.5. Содействовать Администрации в улучшении морально-психологического климата в структурных подразделениях Учреждения и в Учреждении в целом.

2.1.6. Соблюдать требования охраны труда и обеспечению безопасности труда.

2.1.7. Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников, в соответствии со своими должностными обязанностями принимать меры к обеспечению его сохранности, эффективному использованию по назначению.

2.1.8. Участвовать в осуществлении программ развития Учреждения, в проводимых Администрацией мероприятиях по поддержанию чистоты и порядка на территории Учреждения.

2.1.9. Не разглашать персональные данные воспитанников, их родителей (законных представителей) и работников Учреждения, а также конфиденциальную информацию, отнесенную приказом Работодателя к служебной тайне.

2.1.10. Стремиться к поддержанию деловой репутации Учреждения.

2.1.11. Наряду с обязанностями, закрепленными в данном разделе, педагогические работники обязаны:

- Обеспечивать высокую эффективность образовательного процесса.
- Формировать у воспитанников общепринятые моральные качества, стремление к развитию личности и получению общего полного и необходимого профессионального образования.
- Развивать у воспитанников самостоятельность, инициативу, творческие способности.
- Совершенствовать свое педагогическое мастерство.

3. Обязательства работодателя в области обеспечения трудовых прав работников

3.1. *Работодатель обязуется* при заключении трудовых договоров соблюдать следующее:

3.1.1. Прием, перевод и увольнение работников Учреждения осуществлять с соблюдением прав граждан, установленных Конституцией РФ и законодательством о труде.

3.1.2. Знакомить под подпись всех работников Учреждения, в том числе вновь принятых, с режимом труда и отдыха, системой оплаты труда, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника и установленными настоящим Договором их правами, обязанностями и льготами.

3.1.3. Согласовывать с представительным органом работников включение в индивидуальные трудовые договора работников положений о социально-бытовых условиях работников Учреждения.

3.1.4. Заблаговременно уведомлять представительный орган работников о мероприятиях по совершенствованию организационной структуры Учреждения, возможными последствиями, которые могут повлиять на изменения условий труда работников;

3.1.5. Уведомлять работника о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников Учреждения персонально под подпись не менее чем за два месяца до его увольнения (ст.180 ТК РФ).

3.1.6. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) (ч. 3 ст.81 ТК РФ).

3.2. Стороны договорились, что:

3.2.1. При необходимости сокращения численности или штата работников принимать в нижеуказанном порядке следующие меры:

- ликвидацию вакансий, увольнение совместителей,
- сокращение численности или штата работников административно-управленческого персонала,
- введение ограничений (запрета) на совмещение профессий и должностей по согласованию с руководителями структурных подразделений и (или) служб,
- проведение внутренних переводов подлежащих высвобождению работников на вакантные места, соответствующие их квалификации, а при отсутствии таких вакансий - на любые, имеющиеся в Учреждении вакансии.

3.2.2. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности, или штата работников имеют лица с более высокой производительностью труда и квалификацией.

3.2.3. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.
- в других случаях, предусмотренных иными федеральными законами.

3.3. Не подлежит сокращению следующая категория работников:

- 1) беременные женщины;
- 2) женщины, имеющие ребенка в возрасте до трех лет;
- 3) одиноких матерей, воспитывающих ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или ребенка в возрасте до шестнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери»; слова «единственных кормильцев ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или ребенка в возрасте до трех лет в семье, где трое и более малолетних детей, если второй родитель (законный представитель) не работает» заменить словами «родителей (иных законных представителей ребенка), являющимися единственными кормильцами ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственными кормильцами ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех или более детей в возрасте до четырнадцати лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях».5) единственные кормильцы ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или ребенка в возрасте до трех лет в семье, где трое и более малолетних детей, если второй родитель (законный представитель) не работает;

- 4) работники, которых нельзя увольнять по итогам оценки преимущественного права;
- 5) находящиеся на больничном или в отпуске на день увольнения (дату увольнения в таком случае необходимо перенести).

Перечисленные категории работников определены в ч. 6 ст. 81, ст. 179, ч. 1, 4 ст. 261, ст. 264 ТК РФ и п. п. 15, 28 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1.

3.4. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата работников (ст. 180, ст.318 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу

3.5. Переговоры с работником, с которым заключен срочный трудовой договор, о возможности работы в Учреждении после окончания срока действия трудового договора, в т. ч. другой должности или на другом рабочем месте Администрация обязана провести не позднее, чем за 3 дня до окончания срока трудового договора.

4. Рабочее время

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. Режим рабочего времени в Учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, регулируется графиком работы, утверждаемыми работодателем по согласованию с представительным органом работников, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников, обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения и настоящим Договором.

4.1.2. Время перерыва для отдыха и питания определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и в соответствии со статьей 108 ТК РФ.

4.1.3. Для женщин, работающих в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, устанавливается 36-часовая рабочая неделя (ст.320 ТК РФ), остальным работникам устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.1.4. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом Учреждения.

4.1.5. По соглашению между работником и Работодателем как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

4.1.6. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

4.1.7. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.1.8. При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон.

Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других).

4.1.9. Сверхурочные работы применяются в случаях, предусмотренных трудовым Законодательством. Привлечение к сверхурочным работам и их учет осуществляются в соответствии с Правилами внутреннего распорядка Учреждения.

4.1.10. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье при пятидневной рабочей

неделе.

4.1.11. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев и в порядке предусмотренных ст.113 ТК РФ.

При этом с работниками, привлекаемыми к работе, заблаговременно должны быть согласованы в письменной форме размер и (или) вид компенсации за работу в выходные и праздничные дни: предоставление другого дня отдыха, либо оплата выполненной работы в двукратном размере.

4.1.13 Работа в ночное время. Ночное время – время с 22 часов до 6 часов.

Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки. Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время. (ст. 96 ТК РФ)

4.1.14. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения или по соглашению между работником и работодателем.

4.1.15 Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1 ТК РФ.

4.1.16. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

Согласия работника на такой перевод не требуется. Перевод работника осуществляется по приказу (распоряжению) работодателя, содержащий условия ст. 312.9 ТК РФ и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5. Предоставление отпуска

5.1. Работникам предоставляются ежегодный основной оплачиваемый отпуск:

- для педагогических работников – 42 календарных дня;
- для педагогических работников, работающих в дошкольных группах для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья - 56 календарных дней;
- для остальных категорий работников – 28 календарных дней.

Работникам-инвалидам Учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней - ст. 23 Федерального закона «О защите инвалидов в Российской Федерации от 24.11.1995 № 181-ФЗ».

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, (ст.321 ТК РФ) для всех категорий работников – 16 календарных дней.

5.2. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по

согласованию с Общим собранием не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников под подпись.

График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для работников.

5.3. По соглашению сторон и по письменному заявлению работника ежегодный оплачиваемый отпуск, предусмотренный графиком отпусков, переносится на другое время по семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам.

5.4. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под подпись не позднее, чем за две недели до его начала.

Изменение даты начала отпуска возможно только по согласию сторон трудового договора.

5.5. По соглашению сторон ежегодный оплачиваемый отпуск, предусмотренный графиком отпусков, переносится на другое время по семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам.

5.6. Право на первый ежегодный оплачиваемый отпуск возникает у работника через шесть месяцев непрерывной работы в Учреждении. По договоренности сторон отпуск может быть предоставлен и раньше. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с установленным в Учреждении графиком отпусков (ч. 2, 4 ст. 122, ч. 1 ст. 123 ТК РФ).

5.7. Отдельным категориям работников по их требованию Работодатель обязан предоставить отпуск в удобное для них время, в том числе и до истечения шести месяцев непрерывной работы, вне зависимости от очередности отпусков, установленной в графике отпусков. При этом график отпусков подлежит изменению (ч. 3 ст. 122, ч. 4 ст. 123 ТК РФ).

5.8. До истечения шести месяцев непрерывной работы первый оплачиваемый отпуск по заявлению работников предоставляется, в частности, следующим работникам (ч. 3 ст. 122, ч. 4 ст. 123, ст. ст. 260, 286 ТК РФ):

- 1) женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком;
- 2) несовершеннолетним (в возрасте до 18 лет);
- 3) лицам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- 4) мужу - в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам;
- 5) совместителю - одновременно с отпуском по основной работе;
- 6) в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

5.9. Работникам-женам военнослужащих ежегодный оплачиваемый отпуск по их желанию предоставляется одновременно с отпуском военнослужащих (при предоставлении справки с воинской части о сроках отпуска мужа). При этом продолжительность отпуска супругов военнослужащих может быть по их желанию равной продолжительности отпуска военнослужащих. Часть отпуска супругов военнослужащих, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту их работы, предоставляется без сохранения заработной платы. При этом в случае отсутствия права на оплачиваемый отпуск женам военнослужащих предоставляется отпуск без сохранения заработной платы сроком не менее двух недель.

5.10. Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, производится в соответствии со ст. 124 ТК РФ.

5.11. Разделение на части и отзыв из ежегодного оплачиваемого отпуска допускается только с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 125 ТК РФ.

5.12. Работодатель обязуется:

5.12.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 117 ТК РФ. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска составляет 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого межотраслевого соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда (приложение № 6 к коллективному договору).

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

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

5.13. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- работникам, имеющим двоих и более детей в возрасте до 14 лет - до 14 календарных дней в году;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет - до 14 календарных дней в году;
- одиноким отцам, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет без матери - до 14 календарных дней в году;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами. (ст.128 ТК РФ).

Указанный выше 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.

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

5.15.Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми — инвалидами по его письменному заявлению предоставляются дополнительные оплачиваемых выходных дней (далее - заявление) предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между

собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

6. Оплата труда

6.1. Оплата труда каждого работника Учреждения зависит от его трудового вклада, качества труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

6.2. Заработная плата работникам устанавливается за выполнение должностных обязанностей в соответствии с трудовым договором и в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

6.3. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.4. Оклады (должностные оклады) работников Учреждения устанавливаются на основе их отнесения к профессиональным квалификационным группам должностей работников, согласно Приложению к Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных - учреждений, подведомственных управлению образования комитета социального развития Петрозаводского городского округа, утвержденного постановлением Администрации Петрозаводского городского округа от 22.11.2024 N 33531 (ред. от 17.10.2016) "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных дошкольных образовательных учреждений".

6.5. Оплата труда работников производится на основании действующего в Учреждении «Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Петрозаводского городского округа «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей № 112 «Лесная сказка» (МДОУ «Детский сад № 112») со всеми его приложениями и принятого и утвержденного по согласованию на Общем собрании трудового коллектива в соответствии с ТК РФ, Законом РФ «Об образовании», а также постановления Главы Петрозаводского округа от 22.11.2024 N 3531 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций Петрозаводского городского округа». Заработная плата работников устанавливается в пределах фонда оплаты труда Учреждения и состоит из:

- оклада (должностного оклада) работника, фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности, установленного в зависимости от квалификационного уровня должности, за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.
- тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.
- компенсационных выплат за работу с вредными (или) опасными, в местностях с особыми климатическими условиями, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей),

сверхурочной работе, работе в ночное время, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных),

-выплат стимулирующего характера (при наличии фонда оплаты труда):

- за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ,

- премиальных выплат по результатам труда, за качество профессиональной деятельности.

6.6. «Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем муниципального учреждения по согласованию с комитетом социального развития Администрации Петрозаводского городского округа». и включает в себя, в соответствии со ст. 15, ст. 57 ТК РФ, перечень структурных подразделений, сведения о количестве штатных единиц, перечень наименований должностей, профессий с указанием квалификаций и окладов, а также возможные надбавки для каждой из должностей (профессий) и месячном фонде заработной платы.

6.7. Оплата труда работников, принятых на работу по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

6.8 Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии) замещаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

6.9. За каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) работнику производится доплата, в размере 20%.

6.10. Месячная заработная плата работника (без учета районного коэффициента, процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, оплаты за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, дополнительной оплаты работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не может быть ниже минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом) при условии, что работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени, установленная законодательством Российской Федерации, и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

Работодатель принимает меры доведения заработной платы низкооплачиваемой категории работников до величины минимального размера оплаты труда.

6.11. Выплаты компенсационного характера не могут быть ниже размера предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

6.12. Компенсационная выплата за работу в местности, приравненной к Районам Крайнего Севера, устанавливается к заработной плате в следующих размерах:

- районный коэффициент – в размере 1.15

- процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях - 50 процентов с первого дня работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, если правоотношения возникли с 07.04.2020 года (Постановление Администрации Петрозаводского городского округа от 26.06.2020 №1649 «О внесении изменения в Постановление Администрации Петрозаводского городского округа от 01.11.2013 №5584»).

6.13. Согласно части 1 статьи 60.2 ТК РФ с письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

Компенсационная выплата за совмещение профессий (должностей), за расширение

зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и на срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, согласно статье 151 ТК РФ.

6.14. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с системой оплаты труда Учреждения, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

6.15. Компенсационная выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится на рабочих местах с условиями труда, отклоняющимися от нормальных.

Перечень должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда утверждается Работодателем по согласованию с Общим собранием.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

6.16. Установление, начисление и выплата заработной платы работникам осуществляется в пределах установленного фонда оплаты труда.

6.17. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Карелия, бюджета Петрозаводского городского округа.

6.18. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 10 и 25 число (первая часть - 25 числа текущего месяца, окончательный расчет - 10 числа месяца, следующего за расчетным месяцем). По заявлению работника его заработная плата перечисляется на счет в кредитной организации, указанной в заявлении работника.

6.19. Работникам выдаются расчетные листки с указанием всех начислений, удержаний не позднее, чем за один день до выдачи заработной платы, под личную роспись работника.

6.20. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за работником сохраняется средний заработок.

6.21. В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте (ст.142 ТК РФ).

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

7. Охрана труда

Работодатель в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами обязуется:

7.1. Обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

7.2. Обеспечить выполнение в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда работников Учреждения (Приложение № 1 к коллективному договору).

7.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

7.4. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

7.5. Обеспечить:

7.5.1. своевременную выдачу работникам (определенных категорий) сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (Приложение № 2 к коллективному договору); моющих, смазывающих и обезвреживающих средств, в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей (Приложение № 3 к коллективному договору);

7.5.2. выдачу работникам за счет средств учреждения санитарно-гигиенической одежды по перечню профессий и должностей (Приложение №4 к коллективному договору);

7.5.3. обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;

7.5.4. Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда на основании Федерального закона «О специальной оценке условий труда» № 426-ФЗ от 28.12.2013 г. и в соответствии с «Методикой проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению», утвержденной Приказом Министерства труда и социальной защиты № 33н от 24.01.2014 г.

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

7.5.6. наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Учреждения;

7.5.7. разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников разработку и утверждение инструкций по охране труда на каждое рабочее место;

7.5.8. Предоставить работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие льготы и компенсации:

- Повысить оплату труда работникам с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда (ч. 1 ст. 146, ч. 1 ст. 147 ТК РФ, ч. 2 ст. 3, ч. 4 ст. 14 Закона о спец оценке) по перечню профессий и должностей (приложение №5 к коллективному договору).

Минимальный размер доплаты за работу во вредных условиях труда - четыре процента от тарифной ставки (оклада) (ч. 2 ст. 147 ТК РФ).

- Предоставить ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск по результатам специальной оценки условий труда, которые отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска составляет 7 календарных дней (приложение № 6 к коллективному договору)

- Совместно с Общим собранием организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и выполнением соглашения по охране труда;

- Своевременно производить паспортизацию санитарно-технического состояния условий труда и охраны труда Учреждения.

7.6. Работодатель принимает меры к постоянному обеспечению в зимний период безопасных проходов к Учреждению, удалению льда с пешеходных дорожек или обработке обледенелых участков песком.

7.7. Работодатель приостанавливает проведение занятий и выполнение других видов работ в помещениях, где температура ниже 14°C, освещенность или другие условия труда не соответствуют норме по заключению комиссии по охране труда.

7.8 Работодатель сохраняет место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

7.9. Работодатель производит своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и ведет их учет.

7.10. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

7.11. Работодатель создает в Учреждении комиссию по охране труда, в состав которой, на паритетной основе, должны входить члены представительного органа трудового коллектива.

7.12. Работодатель осуществляет совместно с представителем трудового коллектива контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.13. Работодатель оказывает содействие техническим инспекторам труда, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.14. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, работодатель организует проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, а также других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам и в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

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

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, работников не достигших возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

7.16. В целях недопущения дискриминации и стигматизации работников, живущих с ВИЧ вести профилактику ВИЧ/СПИДа на рабочих местах и пропаганду здорового образа жизни. (Приложение №7)

7.17 При прохождении вакцинации (ревакцинации) против новой коронавирусной инфекции (COVID-19), предусмотренной законодательством в сфере охраны здоровья, сотрудники имеют право на освобождение от работы в день вакцинации (ревакцинации), а также на следующий за ним рабочий день с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст.1 Закона Республики Карелия № 2585-ЗРК «О стимулировании вакцинации (ревакцинации) против новой коронавирусной инфекции (COVID-19)»

Работник освобождается от работы для прохождения вакцинации (ревакцинации) против новой коронавирусной инфекции (COVID-19) на основании личного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и методам оказания первой помощи;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, других обязательных медицинских осмотров;
- соблюдать правило: «В здании и на территории Учреждения курение запрещено».

Представитель трудового коллектива обязуется:

- осуществлять систематический контроль за соблюдением Работодателем и работниками Учреждения требований по охране труда и технике безопасности, контроль за своевременным обеспечением работников специальной одеждой, специальной обувью, средствами индивидуальной защиты, а также предоставлением им дополнительных льгот согласно требованиям трудового законодательства;
- периодически проверять выполнение Работодателем предписаний комиссии по охране труда, выполнение условий Договора, добиваться их реализации, периодически (один раз в год) отчитываться перед общим собранием трудового коллектива о выполнении условий Договора представителем со стороны работников.

8. Поддержка семьи, материнства и детства

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

8.2. Работодатель обязуется производить работнику Учреждения компенсацию расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту отпуска и обратно в соответствии со ст. 325 ТК РФ и в соответствии с положением, утвержденным Петрозаводским городским Советом от 18 декабря 2019 года N 28/28-547 «Об утверждении Положения о компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях Петрозаводского городского округа».

9. Обязательства Администрации в области охраны здоровья, организации отдыха и санаторно-курортного лечения

9.1. Администрация совместно с Общим собранием проводят в согласованные сроки учет и анализ причин временной нетрудоспособности работников, потерь рабочего времени по болезни по расчетной ведомости и контролируют правильность оплаты по листкам

нетрудоспособности.

9.2. Администрация ежегодно определяет размеры помощи, для оказания работникам Учреждения оздоровительных мероприятий, источники и размеры их финансирования.

9.3. Для оздоровительно-спортивных занятий работников в спортзалах Учреждения Администрация предоставляет спортзалы Учреждения работникам на время не менее 2 ч ежедневно, проводит Дни здоровья для работников и спортивные мероприятия в дни каникул (по лыжам, волейболу, баскетболу, плаванию).

10. Права и обязанности Общего собрания

10.1. Общее собрание Учреждения *обязуется*:

10.1.1. Представлять всех работников Учреждения при заключении и контроле выполнения Договора, при решении всех трудовых и социально-экономических вопросов.

10.1.2. Его деятельность направлена на:

- улучшение условий работы и оплаты труда;
- защиту профессиональных интересов работников.

10.2. Профессиональные союзы имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателем Учреждения и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений.

11. Работа с молодежью

11.1. В целях усиления социальной защищенности молодых работников Администрация *обязуется*:

11.1.1. Создать совместно с представителем трудового коллектива совет (комиссию) по работе с молодежью в Учреждении и содействовать его деятельности.

11.1.2. Создавать необходимые условия для реализации научного, творческого потенциала молодежи, стимулирования её инновационной деятельности, а также с целью сохранения преемственности кадрового потенциала организации, развивать наставничество, мастер-классы молодых специалистов (стаж работы до 3-х лет).

11.1.3. Содействовать в Учреждении активному отдыху, в том числе наличию спортивно-оздоровительных мероприятий для молодых работников и членов их семей.

12. Выплата пособий, компенсаций

12.1. Работники имеют право на оплату, один раз в два года, за счет средств работодателя, стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно (ст. 325 ТК РФ), словами «Решение Петрозаводского городского Совета от 18.12.2-19 №28/28-547 «Об утверждении Положения о компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях Петрозаводского городского округа».

13. Мероприятия по поддержке работников предпенсионного и пенсионного возраста»

Работники предпенсионного возраста-граждане предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно)

1. Работодатель создает необходимые условия (мероприятия) по поддержке работников предпенсионного возраста при их трудоустройстве, стимулированию граждан пенсионного и предпенсионного возраста к продолжению их трудовой деятельности;

2. Работодатель осуществляет мероприятия по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования предпенсионеров»;
3. Работодатель привлекает работников пенсионного и предпенсионного возраста с их согласия на развитие системы наставничества с целью передачи практического опыта молодым работникам и (или) вновь поступившим работникам. Деятельность наставника поощряется в соответствии с Положением по стимулирующим выплатам (
4. Предпенсионерам предоставляется два оплачиваемых дня в году для прохождения очередной профилактической диспансеризации.

14. Заключительные положения

13.1. Контроль за исполнением обязательств по настоящему Договору осуществляется уполномоченными представителями сторон. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять друг другу всю необходимую информацию не позднее месяца со дня получения соответствующего запроса.

13.2. Администрация:

- своевременно выполняет свои обязательства по договору;
- не реже 2 раз в год докладывает на Общем собрании о ходе их выполнения;
- отчитывается перед коллективом о выполнении обязательств по договору за год;
- проводит не менее 2 (двух) раз в год с Председателем массовую проверку выполнения Договора с последующим обсуждением способов его реализации;
- рассматривает критические замечания работников, поступившие в ходе обсуждения, и в двухнедельный срок информирует коллектив о принятых мерах.

13.3. Представитель Общего собрания осуществляет систематический контроль за своевременным выполнением предусмотренных Договором мероприятий, организует выполнение взятых коллективом обязательств и заслушивает один раз в год отчет Администрации о выполнении настоящего Договора.

13.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора до подписания его сторонами должен быть доведен до сведения работников.

13.5. Переговоры по заключению нового Коллективного договора начинаются за 6 месяцев до окончания срока действующего Коллективного договора

13.6. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Договора решаются сторонами путем переговоров.

13.7. За нарушение положений Коллективного договора стороны несут ответственность, предусмотренную законодательством.

13.8. Настоящий Договор составлен в трех экземплярах, имеющих равную юридическую силу.

13.9. Каждый экземпляр Договора прошит, пронумерован, подписан уполномоченными лицами и скреплен круглыми печатями.

СОГЛАСОВАНО

Председатель общего собрания
(Конференция) работников
МДОУ «Детский сад № 112»
Попова И.А.
« 01 » 04 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий
МДОУ «Детский сад № 112»
Малафеева В.Н.
« 01 » 04 2025 г.

Соглашение по охране труда

№ п/п	Наименование мероприятия	Срок выполнения	Ответственный	Отметка о выполнении
1	Организовать обучение и проверку знаний работников по охране труда	Ноябрь	Малафеева В.Н.	
2	Издать приказ о назначении ответственных лиц за организацию безопасной работы	Август	Малафеева В.Н.	
3	Издать приказ о создании комиссии по охране труда	Август	Малафеева В.Н.	
4	Издать приказ о назначении ответственных за противопожарную безопасность	Август	Малафеева В.Н.	
5	Издать приказ о противопожарном режиме	Август	Малафеева В.Н.	
6	Издать приказ о назначении ответственных за проведение вне детсадовых и других разовых мероприятий	Август	Малафеева В.Н.	
7	Совместно с комиссией по охране труда проводить систематический административно-общественный контроль за состоянием охраны труда	1 раз в квартал	Малафеева В.Н. Симашко Л.А. Нестерова Е.А.	
8	Провести общий технический осмотр здания, территории и сооружений	Постоянно	Дежурные администраторы, сторожа	
9	Обеспечить работников детского сада спецодеждой, спец обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с нормами	В течение года	Симашко Л.А.	
10	Продолжить оформление прогулочных участков и спортивной площадки	В течение года	Малафеева В.Н. Симашко Л.А.	

СОГЛАСОВАНО

Председатель общего собрания
(Конференция) работников
МДОУ «Детский сад № 112»
Попова И.А.
« 01 » 04 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий
МДОУ «Детский сад № 112»
Малафеева В.Н.
« 01 » 04 2025 г.

**Перечень профессий, дающих работникам право на бесплатное получение
сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств
индивидуальной защиты
МДОУ "Детский сад № 112"**

№	Профессия и должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (количество единиц или комплектов)
1	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (истирания)	1
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1
2	Кухонный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1
3	Уборщик территорий (дворник)	Жилет сигнальный повышенной видимости	1
		Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1
		Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), от общих производственных загрязнений	1 пара
		Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар

		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	12 пар
4	Кастелянша	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1
5	Оператор стиральных машин	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1
6	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1
		Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1
		Каскетка защитная от механических воздействий	1 шт. на 2 года
7	Кладовщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов в носочной части, проколов, порезов); Ботинки Сапоги Полуботинки Полусапоги	1 пара 1 пара 1 пара 1 пара
		Жилет сигнальный повышенной видимости	1
8	Сторож	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1
		Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар

		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1
9	Уборщик производственных и служебных помещений	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения	1
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1

Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов) приложение № 1 утв. Приказом Минтруда России от 29.10.2021 N 767н «Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами».

Работникам Учреждения, выполняющим наружные работы в зимний период, в зависимости от вида деятельности дополнительно выдаются:

Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи (количество единиц или комплектов)
Костюм от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей подкладке	1 на 2 года
Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском либо сапоги кожаные утепленные с защитным подноском, либо валенки с резиновым низом или полуботинки кожаные с защитным подноском	1 пара на 1,5 года
Головной убор утепленный	1 шт. на 2 года
Перчатки с защитным покрытием морозостойкие с утепляющим вкладышами	4 пары на 1 год

СОГЛАСОВАНО

Председатель общего собрания
(Конференция) работников
МДОУ «Детский сад № 112»
Попова И.А.
« 01 » 04 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий
МДОУ «Детский сад № 112»
Малафеева В.Н.
« 01 » апреля 2025 г.

**Перечень профессий, дающих работникам право на бесплатное получение
санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви и санитарных
принадлежностей**

МДОУ "Детский сад № 112"

№	Профессия и должность	Наименование санитарной одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей	Норма выдачи на год (количество единиц или комплектов)
1	Старший воспитатель, воспитатель	Халат (светлых тонов)	дежурный
2	Младший воспитатель	Халат (светлых тонов)	2
		Фартук (для раздачи пищи)	2
		Колпак или косынка (для раздачи пищи)	2
		Халат темный (для уборки помещений)	2
3	Повар, кухонный рабочий	Халат	3 на 1 человека (до износа)
		Колпак или косынка	3 на 1 человека (до износа)

Санитарно-гигиеническая одежда, санитарная обувь и санитарные принадлежности являются собственностью учреждения, предприятия, организации и выдаются рабочим и служащим бесплатно на время работы дополнительно к спецодежде, спецобуви и другим средствам индивидуальной защиты, предусмотренным в приложении 2 к приказу Министерства здравоохранения СССР от 29 января 1988 г. N 65

СОГЛАСОВАНО

Председатель общего собрания
(Конференция) работников
МДОУ «Детский сад № 112»
Попова И.А.
« 01 » 07 2025 г

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий
МДОУ «Детский сад № 112»
Малафеева В.Н.
« 01 » 07 2025 г.

**Перечень профессий и должностей, дающих работникам право
на бесплатное получение дерматологических СИЗ и смывающих средств**

МДОУ "Детский сад № 112"

№	Наименование профессии (должности)	Наименование СИЗ	Нормы выдачи на 1 месяц
1	Воспитатель	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250/200 в месяц
		Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): вирусов (средства с противовирусным (вирулицидным) действием)	100 (в период распространения вирусной инфекции (заболеваний))
		Средства для очищения от неустойчивых загрязнений	250/200 (в период распространения вирусной инфекции (заболеваний))
		Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 (в период распространения вирусной инфекции (заболеваний))
2	Дворник	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250/200 в месяц
		Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): вирусов (средства с противовирусным (вирулицидным) действием)	100 (в период распространения вирусной инфекции (заболеваний))
		Средства для очищения от неустойчивых загрязнений	250/200 в месяц (в период распространения вирусной инфекции (заболеваний))
		Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 (в период распространения вирусной инфекции (заболеваний))
3	Заведующий	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250/200 в месяц
		Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): вирусов (средства с противовирусным (вирулицидным) действием)	100 (в период распространения вирусной инфекции (заболеваний))
		Средства для очищения от неустойчивых загрязнений	250/200 в месяц (в период распространения вирусной инфекции (заболеваний))
		Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 (в период распространения вирусной инфекции (заболеваний))

			вирусной инфекции (заболеваний))
4	Заместитель заведующего по АХР	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250/200 в месяц
		Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): вирусов (средства с противовирусным (вирулицидным) действием)	100 (в период распространения вирусной инфекции (заболеваний))
		Средства для очищения от неустойчивых загрязнений	250/200 в месяц (в период распространения вирусной инфекции (заболеваний))
		Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 (в период распространения вирусной инфекции (заболеваний))
5	Заместитель заведующего по ВМР	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250/200 в месяц
		Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): вирусов (средства с противовирусным (вирулицидным) действием)	100 (в период распространения вирусной инфекции (заболеваний))
		Средства для очищения от неустойчивых загрязнений	250/200 в месяц (в период распространения вирусной инфекции (заболеваний))
		Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 (в период распространения вирусной инфекции (заболеваний))
6	Инструктор по физической культуре	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250/200 в месяц
		Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): вирусов (средства с противовирусным (вирулицидным) действием)	100 (в период распространения вирусной инфекции (заболеваний))
		Средства для очищения от неустойчивых загрязнений	250/200 в месяц (в период распространения вирусной инфекции (заболеваний))
		Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 (в период распространения вирусной инфекции (заболеваний))
7	Калькулятор	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250/200 в месяц
		Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): вирусов (средства с противовирусным (вирулицидным) действием)	100 (в период распространения вирусной инфекции (заболеваний))
		Средства для очищения от неустойчивых загрязнений	250/200 в месяц (в период распространения вирусной инфекции (заболеваний))
		Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 (в период распространения вирусной инфекции (заболеваний))
8	Кастелянша	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250/200 в месяц
		Средства для защиты от биологических факторов	100

			вирусной инфекции (заболеваний))
17	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250/200 в месяц
		Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): вирусов (средства с противовирусным (вирулицидным) действием)	100 (в период распространения вирусной инфекции (заболеваний))
		Средства для очищения от неустойчивых загрязнений	250/200 в месяц (в период распространения вирусной инфекции (заболеваний))
		Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 (в период распространения вирусной инфекции (заболеваний))
18	Инспектор по кадрам	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250/200 в месяц
		Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): вирусов (средства с противовирусным (вирулицидным) действием)	100 (в период распространения вирусной инфекции (заболеваний))
		Средства для очищения от неустойчивых загрязнений	250/200 в месяц (в период распространения вирусной инфекции (заболеваний))
		Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 (в период распространения вирусной инфекции (заболеваний))
19	Специалист по охране труда	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250/200 в месяц
		Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): вирусов (средства с противовирусным (вирулицидным) действием)	100 (в период распространения вирусной инфекции (заболеваний))
		Средства для очищения от неустойчивых загрязнений	250/200 в месяц (в период распространения вирусной инфекции (заболеваний))
		Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 (в период распространения вирусной инфекции (заболеваний))
20	Старший воспитатель	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250/200 в месяц
		Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): вирусов (средства с противовирусным (вирулицидным) действием)	100 (в период распространения вирусной инфекции (заболеваний))
		Средства для очищения от неустойчивых загрязнений	250/200 в месяц (в период распространения вирусной инфекции (заболеваний))
		Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 (в период распространения вирусной инфекции (заболеваний))
21	Сторож	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250/200 в месяц
		Средства для защиты от биологических факторов	100

		(микроорганизмов): вирусов (средства с противовирусным (вирулицидным) действием)	(в период распространения вирусной инфекции (заболеваний))
		Средства для очищения от неустойчивых загрязнений	250/200 в месяц (в период распространения вирусной инфекции (заболеваний))
		Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 (в период распространения вирусной инфекции (заболеваний))
22	Уборщик служебных помещений	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250/200 в месяц
		Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): вирусов (средства с противовирусным (вирулицидным) действием)	100 (в период распространения вирусной инфекции (заболеваний))
		Средства для очищения от неустойчивых загрязнений	250/200 в месяц (в период распространения вирусной инфекции (заболеваний))
		Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 (в период распространения вирусной инфекции (заболеваний))
23	Учитель-логопед	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250/200 в месяц
		Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): вирусов (средства с противовирусным (вирулицидным) действием)	100 (в период распространения вирусной инфекции (заболеваний))
		Средства для очищения от неустойчивых загрязнений	250/200 в месяц (в период распространения вирусной инфекции (заболеваний))
		Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 (в период распространения вирусной инфекции (заболеваний))

Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов) приложение № 1 утв. Приказом Минтруда России от 29.10.2021 N 767н «Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами».

СОГЛАСОВАНО

Председатель общего собрания
(Конференция) работников
МДОУ «Детский сад № 112»

Попова И.А.
« 01 » 04 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий

МДОУ «Детский сад № 112»

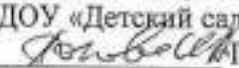
Малафеева В.Н.

« 01 » 04 2025 г.

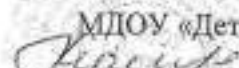
Сводная таблица класса условий труда, установленных по результатам специальной оценки условий труда, и компенсации, которые необходимы в этой связи устанавливать работникам.

№ п/п	Должность	% доплаты	Основание
1	Сторож	20	Результаты специальной оценки условий труда на рабочем месте
2	Шеф-повар	12	Результаты специальной оценки условий труда на рабочем месте
3	Повар	12	Результаты специальной оценки условий труда на рабочем месте
4	Кухонный рабочий	12	Результаты специальной оценки условий труда на рабочем месте
5.	Уборщик служебных помещений	6	Результаты специальной оценки условий труда на рабочем месте
6.	Дворник	4	Результаты специальной оценки условий труда на рабочем месте
7.	Младший воспитатель	10	Результаты специальной оценки условий труда на рабочем месте

СОГЛАСОВАНО

Председатель общего собрания
(Конференция) работников
МДОУ «Детский сад № 112»
 Попова И.А.
« 01 » 04 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий
МДОУ «Детский сад № 112»
 Малафеева В.Н.
« 01 » 04 2025 г.

Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, которым устанавливается дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает пр.
МДОУ "Детский сад № 112»

№ п/п	Наименование профессии (должности) работников	Продолжительность дополнительного отпуска (в календарных днях)	Продолжительность сокращенного рабочего дня (в часах)	Основание* "Список", раздел и № пункта
1	Повар	7	—	Раздел XXXIV п. 6

- список (перечень) профессий и должностей с вредными условиями труда работа, которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, разрабатывается в соответствии с Постановлением №298/П-22 от 25 октября 1974 г.
- ст. 117 ТК РФ

Председатель общего собрания
(Конференция) работников
МДОУ «Детский сад № 112»
Васильева И.А.
« 01 » 04 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий
МДОУ «Детский сад № 112»
Малафеева В.Н.
« 01 » 04 2025 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

«Профилактика ВИЧ/СПИДа на рабочих местах, недопущение дискриминации и стигматизации работников, живущих с ВИЧ и пропаганда здорового образа жизни»

1. Признание ВИЧ/СПИДа проблемой, связанной с рабочим местом.

ВИЧ/СПИД является проблемой, связанной с рабочим местом, и к ней следует относиться как к любому другому серьезному заболеванию или ситуации на рабочем месте. Эффективное решение проблемы ВИЧ/СПИДа лежит не только в медицинской плоскости, сколько в социальных и трудовых отношениях. Смещение эпицентра эпидемии ВИЧ-инфекции в старшие возрастные группы населения требует совершенствования борьбы с этим социально-значимым заболеванием, в частности, продвижения профилактических программ в трудовые коллективы.

2. Безопасная производственная среда

Для предотвращения распространения ВИЧ-инфекции все заинтересованные стороны должны участвовать в обеспечении оптимальных условий труда, безопасных для здоровья, и в соответствии с положениями Конвенции МОТ 1981 года о безопасности и гигиене труда (№155). Условия труда, безопасные для здоровья, предполагают сохранение оптимального физического и умственного здоровья на работе и адаптацию работы к возможностям работников в плане состояния их физического и умственного здоровья.

3. Социальный диалог

Успешное проведение политики к осуществлению программ по ВИЧ/СПИДу требуют совместных действий и доверия между работодателями, работниками, их представителями и в необходимых случаях правительствами, при активном вовлечении в этот процесс работников, инфицированных ВИЧ и пострадавших от ВИЧ/СПИДа.

4. Цель профилактической программы, задачи

Профилактика распространения ВИЧ/СПИДа в сфере социальных и трудовых отношений, формирования у работников организации нормативного поведения, исключающие вероятность ВИЧ-инфицирования, проявления чувства ответственности за собственное здоровье через приобщение к здоровому вы жизни.

Задачи:

- Обозначить проблему ВИЧ-инфекции для работников организации.
- Повысить уровень информированности целевой группы по вопросам ВИЧ/СПИДа.
- Выработать эффективные подходы для снижения поведенческих рисков распространения ВИЧ-инфекции среди работников организации и мотивировать их на обращение в медицинские учреждения для тестирования на Вич и лечения.

- Сформировать толерантное поведение в сфере трудовых отношений на основании ВИЧ/СПИД статуса работника. Снизить стигматизацию и дискриминации на рабочем месте.
- Овладение умениями предвидеть потенциально опасные ситуации и избегать их, в ситуации повышенного риска выбирать эффективные способы деятельности.

5. Содержательный раздел программы

Направления:

- Организационно-познавательные мероприятия (заседание круглых столов, дискуссий, собраний, формирование информационной среды).
- Профилактическая работа (соревнования, акции, дни здоровья, флэшмоб и др.).
- Мероприятия по пропаганде здорового образа жизни (соревнования, тематический вечера, оформление стендов, анкетирование, консультирование, беседы и т.д.).
- Культурно-массовые мероприятия по организации досуга работников организации (праздники, концерты, спортивные мероприятия, игры, конкурсы и т.д.).

План-календарь по профилактике ВИЧ/СПИДа

№ п/п	Название мероприятия	Сроки проведения	ответственные
1.	Оформление стенда о ЗОЖ «Здоровый я - здоровая страна»	сентябрь	Ст. воспитатель Козлова И.А.
2.	Привлечение медработников для организации лекционно - профилактической работы в организации «Что должен знать о ВИЧ каждый?»	сентябрь	Фельдшер ГБУЗ ДРБ
3.	Выставка тематической литературы в кабинете «Осторожно СПИД».	В течении года	Ст. воспитатель Козлова И.А..
4.	Проведение анкетирования среди работников организации «Что ты знаешь о ВИЧ/СПИД?»	сентябрь	Ст. воспитатель Козлова И.А.
5.	Неделя профилактики ВИЧ инфекции, СПИДа, посвященная Всемирному дню борьбы со СПИДом; дискуссии на тему «Здоровый образ жизни»	ноябрь	Ст. воспитатель Козлова И.А..
6.	Распространение буклетов «Выбери профилактику СПИДа»	ноябрь	Ст. воспитатель Козлова И.А.

7.	Выставка газет, плакатов, рисунков «Разные дороги в бездну»	декабрь	Ст. воспитатель Козлова И.А.
8.	Просмотр социальных видеороликов о ВИЧ-инфекции	ноябрь	Ст. воспитатель Козлова И.А..
9.	Организация спортивного досуга (соревнований) для работников, участие в городских мероприятиях по здоровому образу жизни	В течении года	Инструктор по физической культуре Афанасьева М.Н.
10.	Организация медицинского осмотра сотрудников	Март	Заведующий Малафеева В.Н.

6. Прогнозируемые результаты, уход и поддержка

- отказ от вредных привычек и негативное отношение к ним;
- самореализация через досуговую деятельность;
- приобретение практических навыков конструктивного поведения в критических ситуациях.

В сфере труда ответом на угрозу ВИЧ/СПИДа должны стать солидарность, уход и поддержка. Все работники, включая ВИЧ-инфицированных, должны быть обеспечены доступной медицинской помощью. Не должно быть никакой дискриминации в вопросе обеспечения таких работников и их иждивенцев пособиями в рамках установленных законом программ социального обеспечения и охраны здоровья в организации.

АНКЕТА

«Что ты знаешь о ВИЧ/СПИД?»

Просим Вас ответить на несколько вопросов, это поможет нам в дальнейшей работе. Анонимность гарантируется. Пожалуйста, подчеркните выбранные ответы.

1. Где в течение последнего года Вы слышали информацию о ВИЧ/СПИДа

- 1.1. телевидение
- 1.1 радио
- 1.2 в печатных СМИ
- 1.3 в интернете
- 1.4 нигде

2. Как передается ВИЧ-инфекция?

- 2.1 при кашле и чихании
- 2.2 при переливании крови
- 2.3 при укусе кровососущих насекомых
- 2.4 при внутривенном употреблении наркотиков
- 2.5 при рукопожатии, объятиях
- 2.6 при незащищенном половом контакте
- 2.7 при ласках, поцелуях
- 2.8 при пользовании общими маникюрными принадлежностями, бритвенными приборами
- 2.9 при нанесении татуировок, выполнение пирсинга.
- 2.10 от ВИЧ- инфицированной матери ребёнку во время беременности, родов и грудного вскармливания

3. Кто может заразиться ВИЧ/СПИДом?

- 3.1 гомосексуалисты
- 3.2 проститутки
- 3.3 медицинские работники
- 3.4 в/в наркоманы
- 3.5 доноры крови
- 3.6 любой человек, пренебрегающий правилами безопасного поведения

4. Может ли ВИЧ-инфицированный человек внешне выглядеть здоровым?

- 4.1 да
- 4.2 нет

5. Каким образом Вы знакомитесь со своими сексуальными партнёрами?

- 5.1 допускаю контакты с девушками лёгкого поведения
- 5.2 в компании друзей
- 5.3 ночных клубах
- 5.4 на сайтах знакомств
- 5.5 имею постоянного сексуального партнёра

6. Сколько половых партнёров у Вас было за последний год?

- 6.1 1-2
- 6.2 3-4
- 6.3 5 и более

7. Безопасный секс – это?

- 7.1 использование презерватива при каждом сексуальном контакте
- 7.2 применение контрацептивных таблеток
- 7.3 постоянной сексуальный партнёр

8. Ваш отношение к наркотикам:

- 8.1 никогда не пробовал
- 8.2 употреблял несколько раз
- 8.3 употребляю регулярно

9. Допускаете ли Вы для себя личную возможность заразиться ВИЧ-инфекцией?

- 9.1 да
- 9.2 нет
- 9.3 не знаю

10. Хотите ли Вы получить дополнительную информацию по вопросам ВИЧ-инфекции?

- 10.1 да – полную и подробную
- 10.2 да – как не заразиться
- 10.3 нет – так как знаю достаточно

11. Считаете ли Вы необходимым периодически обследоваться ВИЧ?

- 11.1 да
- 11.2 нет

12. Перестанете ли Вы общаться с коллегой по работе, если узнаете что он ВИЧ-инфицированный?

- 12.1 да
- 12.2 нет

13. Как, на Ваш взгляд, надо бороться с распространением ВИЧ-инфекции?

- 13.1 изолировать ВИЧ-инфицированных людей от общества
- 13.2 информировать широкие слои населения способами профилактики
- 13.3 другое _____

14. Ваш пол:

Мужской/женский

15. Ваше образование:

- 15.1 среднее общее (9 классов)
- 15.2 полное среднее (11 классов)
- 15.3 среднее – профессиональное
- 15.4 высшее

16. Ваш возраст _____ лет

Благодарим за сотрудничество!



Республика Карелия
Администрация Петрозаводского городского округа
Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
Петрозаводского городского округа
«Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением
деятельности по физическому развитию детей № 112» «Лесная сказка»
(МДОУ «Детский сад № 112»)

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

Принято на общем собрании
(Конференция) работников
« 01 » апреля 2025 г.
Протокол № 2

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Управлении труда
и занятости Республики Карелия
Регистрационной № _____ от « _____ » _____ 20__ г.

(должность, Ф.И.О.)

От работодателя:
заведующий муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения Петрозаводского городского
округа «Детский сад общеразвивающего
вида с приоритетным осуществлением
деятельности по физическому развитию
детей № 112»
В.Н.Малафеева



От работников:
Председатель Общего собрания
(Конференция) работников
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения Петрозаводского городского
округа общеразвивающего вида с
приоритетным осуществлением
деятельности по физическому развитию
детей № 112)
И.А.Попова

г. Петрозаводск

УТВЕРЖДЕНО
Приказом заведующего
МДОУ «Детский сад № 112»
« 01 » апреля 2025 г. № 37

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Петрозаводского городского округа «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей № 112 «Лесная сказка»

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения Петрозаводского городского округа Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей № 112 «Лесная сказка» (далее – Положение) разработано в целях совершенствования системы оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Петрозаводского городского округа «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей № 112 «Лесная сказка»

2. Настоящим Положением устанавливаются единые принципы установления системы оплаты труда в МДОУ «Детский сад № 112» (далее – организация).

3. Система оплаты труда работников МДОУ «Детский сад № 112», включая размеры окладов (должностных окладов) (далее – оклады), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

б) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных статьями 130 Трудового кодекса Российской Федерации;

в) профессиональных квалификационных групп, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

г) перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного Главой Петрозаводского городского округа;

д) перечня видов выплат стимулирующего характера, утвержденного Главой Петрозаводского городского округа;

е) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

ж) размера минимальной заработной платы;

з) настоящего Положения;

и) мнения представительного органа работников.

4. Настоящее Положение носит рекомендательный характер и включает:

а) размеры окладов по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);

б) условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

в) условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;

г) условия оплаты труда работников организации, в том числе руководителей, заместителей руководителя организации.

5. Схема окладов (должностных окладов) в организации определяется с учетом настоящего Положения и на основе группировки должностей специалистов, профессий рабочих по категориям различных работ, являющихся равноценными, по следующим параметрам:

- а) набору исполняемых трудовых функций;
- б) сложности труда;
- в) интенсивности труда;
- г) результативности труда.

При этом учитываются требования к профессиональной квалификации (наличие специального образования и профессионального опыта, в том числе требования, отраженные в порядке лицензирования отдельных видов деятельности), уставные цели организации.

6. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются составной частью оплаты труда работника.

7. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников организации, как по основным должностям, так и по должностям, замещаемым в порядке совместительства.

Оплата труда работников организации, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, замещаемой в порядке совместительства по другому трудовому договору, производится отдельно по каждой из должностей.

8. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год, осуществляемая в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии с размером оплаты за один час, установленным локальным нормативным актом организации в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника.

9. Заработная плата работника выплачивается в пределах фонда оплаты труда, сформированного на календарный год, исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке из бюджета Петрозаводского городского округа и доходов организации от оказания платных образовательных услуг, зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации.

Месячная заработная плата работников (без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, оплаты за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, с вредными и (или) опасными условиями труда, дополнительной оплаты (доплаты) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей) (в том числе за выполнением педагогическим работником с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, не входящих в его должностные обязанности в соответствии с квалификационными характеристиками по замещаемой им должности,

и (или) за выполнение учебной (преподавательской) работы сверх установленной нормы часов учебной (преподавательской) работы), расширение зоны обслуживания или увеличение объема работы, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы по Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом)»

В случае, если начисленная месячная заработная плата работника муниципального учреждения (без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, оплаты за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, с вредными и (или) опасными условиями труда, дополнительной оплаты (доплаты) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей) (в том числе за выполнением педагогическим работником с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, не входящих в его должностные обязанности в соответствии с квалификационными характеристиками по замещаемой им должности, и (или) за выполнение учебной (преподавательской) работы) сверх установленной нормы часов учебной (преподавательской) работы), расширения зоны обслуживания или увеличение объема работы, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), ниже минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы по Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом), устанавливается доплата до минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом).

Доплата к начисленной месячной заработной плате работника устанавливается без учета доплат за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания или увеличение объема работы и выплачивается в сроки, установленные для выплаты заработной платы. Работнику, не полностью отработавшему месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и не полностью выполнявшему нормы труда (трудовые обязанности), доплата производится пропорционально отработанному времени (выполненному объему работы) и включается в расчет среднего заработка. Доплата устанавливается в абсолютной величине к начисленной месячной заработной плате.

$$Д = Р_m - Р_n$$

где Д — размер доплаты

P_m — минимальный размер оплаты труда (либо минимальная заработная плата в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом);

Рн - размер начисленной месячной заработной платы работнику, отработавшему за этот период норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и выполнившему нормы (трудовые обязанности) (без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностях, оплаты за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, с вредными и (или) опасными условиями труда, дополнительной оплаты (доплаты) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей) (в том числе за выполнение педагогическим работником с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, не входящих в его должностные обязанности в соответствии с квалификационными характеристиками по замещаемой им должности. И (или) за выполнение учебной (преподавательской) работы), расширение зоны обслуживания или увеличения объема работы).

10. Заработная плата работников (без учета выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, в случае изменения (совершенствования) системы оплаты труда работников не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

11. На обеспечение размеров окладов, ставок заработной платы работников (без учета районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) направляется не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации.

Фонд оплаты труда и штатное расписание организации утверждается ежегодно его руководителем по согласованию с комитетом социального развития Администрации Петрозаводского городского округа.

12. Фиксированный размер оклада, ставки заработной платы, размеры и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).

13. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

II. Порядок и условия оплаты труда работников

14. Система оплаты труда работников МДОУ «Детский сад № 112» устанавливается с учетом:

- основных государственных гарантий по оплате труда работников;
- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых ежегодно Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

перечня видов выплат компенсационного характера.

15. Размеры должностных окладов работников организации устанавливаются руководителем организации на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Размеры должностных окладов в соответствии с квалификационными уровнями профессиональных квалификационных групп (ПКГ) приведены в приложении к настоящему Положению.

16. В случае если профессии (должности) работников, включенные в ПКГ, не структурированы по квалификационным уровням, то размеры окладов, ставок заработной платы устанавливаются по ПКГ.

17. Размеры окладов работников, не включенных в ПКГ, устанавливаются в зависимости от сложности труда в виде должностных окладов (схем окладов).

18. Размеры окладов работников, размеры ставок заработной платы, установленных за норму часов учебной (преподавательской) или педагогической работы за ставку заработной платы работы в неделю (в год), представляют собой фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы за календарный месяц), без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников установлена приложением № 1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

19. Оклады заместителей руководителей организации, за исключением окладов заместителей главного бухгалтера устанавливаются ниже окладов руководителей организации, не менее, чем на 30 процентов.

20. Размеры окладов, ставок заработной платы по ПКГ (уровням) приведены в приложении к настоящему Положению. Минимальные размеры окладов, ставок заработной платы по ПКГ (уровням) подлежат индексации.

21. Рекомендуются, чтобы доля расходов на оплату вспомогательного персонала в фонде оплаты труда образовательных организаций не превышала 40 процентов.

22. С учетом условий труда работникам организаций устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой III настоящего Положения.

23. Работникам организаций устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой IV настоящего Примерного положения.

24. Условия выплаты материальной помощи работникам организации, ее конкретные размеры устанавливаются локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии).

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

25. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, перечнем видов

выплат компенсационного характера, утвержденных Постановлением Главы Петрозаводского городского округа от 24.10.2008 № 2815 «Об утверждении перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Петрозаводского городского округа», работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера (далее – компенсационная выплата):

а) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

б) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

в) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни);

г) доплаты до минимального размера оплаты труда, либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

26. Компенсационная выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается работнику по результатам специальной оценки условий труда и исчисляется в установленном размере в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника.

Перечень должностей работников, занятых на работах с вредными условиями труда, которым устанавливаются выплаты компенсационного характера, утверждается руководителем организации с учетом мнения представительного органа работников.

Руководитель организации обязан предпринять необходимые меры по устранению вредных производственных факторов и обеспечению безопасных условий труда.

Размер компенсационной выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установлен Приложением № 5 к коллективному договору.

Если по итогам специальной оценки рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

27. К выплатам за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся:

а) районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

б) процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается к должностному окладу работника организации в соответствии с законодательством Российской Федерации в следующих размерах:

а) районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями – 1,15 процентов;

б) процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях – 50 процентов с первого дня работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

28. К выплатам компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников, но непосредственно связанную с деятельностью учреждений по реализации образовательных программ, а также за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающимися в длительном лечении.

28.1. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон

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

28.2. Доплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательным процессом, выполняемые за дополнительную оплату и с письменного согласия работника. Работникам устанавливаются доплаты в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

за заведование учебным кабинетом (лабораторией, мастерской);

за руководство методическими объединениями, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическими работниками, не имеющими квалификационной категории «педагог-методист»;

за выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист»;

за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник».

за приоритетность предмета и сложность образовательной технологии.

28.3. За особенности и специфику работы в общеобразовательных организациях (классах, группах), в том числе:

за работу с обучающимися, воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающимися в длительном лечении;

за осуществление индивидуального обучения на дому обучающихся, которые по медицинским и психолого-педагогическим показаниям не могут обучаться в общеобразовательных учреждениях на общих основаниях.

за особенности и специфику работы в дошкольных образовательных организациях (классах, группах), в том числе:

за работу в образовательных учреждениях (группах) компенсирующего вида для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья;

за работу в образовательных учреждениях для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи;

за работу в специализированных группах для детей с аллергическим диатезом и аллергодерматозами.

28.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

Ночным считается время с 22.00 часов предшествующего дня до 6.00 часов следующего дня.

28.5. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере, не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных установленной для них системой оплаты труда, сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени; и в размере не менее

двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных установленной для них системой оплаты труда, сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника организации, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

29. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

30. Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

31. В случае если начисленная месячная заработная плата работника муниципального учреждения (без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, оплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, с вредными и (или) опасными условиями труда, дополнительной оплаты (доплаты) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей), полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), ниже минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом), устанавливается доплата до минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом).

Доплата к начисленной месячной заработной плате работника организации устанавливается без учета доплат за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания или увеличение объема работы и выплачивается в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Работнику организации, не полностью отработавшему месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и не полностью выполнившему нормы труда (трудовые обязанности), доплата производится пропорционально отработанному времени (выполненному объему работы) и включается в расчет среднего заработка.

Доплата устанавливается в абсолютной величине к начисленной месячной заработной плате.

$$Д = Р_m - Р_n,$$

где:

Д - размер доплаты;

Р_м - минимальный размер оплаты труда (либо минимальная заработная плата в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом);

Р_н - размер начисленной месячной заработной платы работнику, отработавшему за этот период норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности) (без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, оплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время,

выходные и нерабочие праздничные дни, с вредными и (или) опасными условиями труда, доплат за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания или увеличение объема работы).

32. Локальным актом организации могут предусматриваться иные гарантии и компенсации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

IV. Порядок и условия установления иных выплат стимулирующего характера

33. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением Главы Петрозаводского городского округа от 24.10.2008 № 2815 «Об утверждении перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Петрозаводского городского округа», системой оплаты труда организации могут быть предусмотрены следующие выплаты стимулирующего характера:

- а) за интенсивность и высокие результаты работы;
- б) за качество выполняемых работ;
- в) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- г) премиальные выплаты по итогам работы;
- д) выплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются по решению руководителя организации с учетом мнения комиссии по стимулированию, которая создана в организации, на определенный период времени в пределах утвержденного фонда оплаты труда на период с 1 января по 31 августа и с 1 сентября по 31 декабря текущего года.

Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу) или абсолютном размере.

Порядок и условия установления выплат и их размер определяется локальным нормативным актом организации и коллективным договором.

34. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается в целях материального стимулирования работников, исполняющих свои функциональные обязанности в условиях, отличающихся от нормальных (сложность, срочность, особый режим и график работы, выполнение непредвиденных особо важных и ответственных работ).

К основным показателям оценки результатов выполняемых работ в целях установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы относится оценка трудового вклада работника в выполнение объемных и качественных показателей, установленных муниципальным заданием.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам на определенный срок в порядке и размерах, определенных системой оплаты труда работников организации.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Применение надбавки за интенсивность и высокие результаты работы не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

Предельный размер надбавки может быть установлен системой оплаты труда работников организации.

35. Ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ выплачивается в целях поощрения работников:

- а) за наличие государственных и ведомственных наград, в том числе почетных званий и знаков отличия Российской Федерации (РСФСР, СССР), ведомственных наград

Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, а также других почетных званий и ведомственных наград при условии соответствия государственных (ведомственных) наград и почетных званий направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности;

б) за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации, почетного звания с наименованием «заслуженный», ученой степени, ученого звания.

Ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ устанавливается по решению руководителя организации с учетом мнения комиссии по стимулированию, которая создана в организации, на определенный период времени в течение календарного года в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Применение надбавки за качество выполняемых работ не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

Предельный размер надбавки может быть установлен системой оплаты труда работников организации.

36. Педагогическим работникам могут устанавливаться выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет. Размеры выплат за стаж работы, выслугу лет устанавливаются организациями самостоятельно. Применение надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

37. В целях поощрения работников организации за выполненную работу системой оплаты труда работников организации может быть предусмотрена выплата стимулирующего характера в виде премии по итогам работы.

Премия по итогам работы выплачивается с целью поощрения работников организации за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

Наименование премии и условия ее выплаты включаются в систему оплаты труда работников организации.

Системой оплаты труда работников организации может быть предусмотрено одновременно несколько видов премий за разные периоды работы.

При этом рекомендуется учитывать:

37.1. Для педагогических работников организаций:

непосредственное участие в реализации федеральных проектов, не входящих в состав национальных проектов;

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

участие в семинарах, конференциях, проводимых организацией;

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа российского образования, как внутри страны, так и за ее пределами;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ в области образования;

освоение программ повышения квалификации или профессиональной переподготовки;

достижения в инновационной деятельности организации;

участие в реализации мероприятий по сохранению и укреплению здоровья детей и молодежи в общеобразовательных организациях, участие в организации физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

участие педагогического работника в разработке и реализации образовательных программ;

наличие учебно-методических комплексов, в том числе на официальном сайте

заработной платы осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Размеры должностных окладов заместителей руководителя организации устанавливаются трудовым договором в размере на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

45. Выплаты стимулирующего характера руководителю организации устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных образовательных организаций Петрозаводского городского округа, подведомственных управлению образования комитета социального развития Администрации Петрозаводского городского округа, утвержденным постановлением Администрации Петрозаводского городского округа от 09.02.2022 № 257.

Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя организации устанавливаются в случаях и на условиях, предусмотренных разделами II и IV настоящего Положения.

46. С учетом условий труда руководителю организации, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

VI. Другие вопросы оплаты труда

47. По должностям специалистов и служащих (профессиям рабочих), по которым размеры должностных окладов (окладов) не определены настоящим Положением, должностные оклады (оклады) устанавливаются системой оплаты труда работников организации в размере, не превышающем должностной оклад руководителя организации.

48. Из фонда оплаты труда организации работникам может быть оказана материальная помощь.

Порядок оказания материальной помощи устанавливается приказом руководителя организации с учетом мнения представительного органа работников.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель организации на основании письменного заявления работника.

Приложение 1 к Положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций Петрозаводского городского округа изложить в следующей редакции:

Квалификационный уровень	Должности отнесённые к квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада), рублей
<i>Профессиональные квалификационные группы в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»</i>		
<i>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня</i>		
Первый уровень	Младший воспитатель	6864
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	Музыкальный руководитель	9450
	Инструктор по физической культуре	9450
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования	10187
3 квалификационный уровень	Педагог-психолог	10500
	Воспитатель	10500
4 квалификационный уровень	Логопед	11582
	Старший воспитатель	11582
Профессиональные квалификационные группы в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»		
<i>Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»</i>		
1 квалификационный	калькулятор	5420



Республика Карелия
Администрация Петрозаводского городского округа
Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
Петрозаводского городского округа
«Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением
деятельности по физическому развитию детей № 112»
(МДОУ «Детский сад № 112»)

**ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
(2025-2028 гг.)**

Принят на общем собрании
(Конференция) работников
«01» апреля 2025.
Протокол № 2
Приказ № 37 от 01.04.2025

От работодателя:
заведующий муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения Петрозаводского городского
округа «Детский сад общеразвивающего
вида с приоритетным осуществлением
деятельности по физическому развитию
детей № 112» (МДОУ «Детский сад №
112»)



В.Н.Малафеева

От работников:
Председатель общего собрания
(Конференция)
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения Петрозаводского городского
округа «Детский сад общеразвивающего
вида с приоритетным осуществлением
деятельности по физическому развитию
детей № 112» (МДОУ «Детский сад №
112»)

И.А.Попова

г. Петрозаводск

1. Общие положения.

- 1.1. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) устанавливают взаимные права и обязанности работодателя – МДОУ «Детский сад № 112» (далее – Учреждение) и работников, ответственность за их соблюдение и исполнение.

2. Порядок приема работников.

- 2.1. С лицом, поступающим на работу в Учреждение, заключается трудовой договор.

Трудовой договор может заключаться:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ или иными федеральными законами (ст. 58 ТК РФ).

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

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста 16 лет (ст. 63 ТК РФ).

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 ТК РФ).

Приём на работу оформляется трудовым договором. Работодатель издает на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст. 68 ТК РФ).

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

Обязательному предварительному медицинскому осмотру при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных ТК РФ (ст. 69 ТК РФ).

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

Приём на работу осуществляется в следующем порядке:

- оформляется заявление кандидата на имя руководителя Учреждения,
- кандидат, до заключения трудового договора, знакомится под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором,
- оформляется и подписывается трудовой договор (контракт),
- издается приказ о приеме на работу, который доводится до сведения работника под роспись,
- оформляется личное дело на нового работника (листок по учету кадров, копии документов об образовании, приказ о назначении и т.д.).

При приеме в Учреждение лицо, поступающее на работу, обязано предъявить следующие документы (ст. 65 ТК РФ):

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
 - трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66 ТК РФ), 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;
 - страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования (СНИЛС);
 - медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в детском саду;
 - справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по установленной форме.
- Принимая лицо на работу, или переводя его в установленном порядке на другую работу, руководитель обязан:

- познакомить с должностной инструкцией, содержанием и объемом его работы, с условиями оплаты его труда;
- познакомить с Правилами внутреннего трудового распорядка;
- ознакомить с иными локальными, нормативными актами, имеющими отношение к его трудовой функции;
- ознакомить с коллективным договором;
- провести вводный инструктаж по охране труда;
- с Положением об оплате труда работников Учреждения;

2.2. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями 1, 2 ст. 72. ТК РФ. Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

3. Порядок увольнения работников.

3.1. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон (ст. 78 ТК);
- истечение срока трудового договора (ст. 79 ТК), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК);
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 71 ТК и ст. 81 ТК);
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность).

Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора. (ст. 78 ТК).

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.

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

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

3.2. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя (ст. 84 ТК).

С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника.

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (ст. 66 ТК) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со ст. 140 ТК. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности (ст. 66 ТК) об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового Кодекса Российской Федерации или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующую статью, часть статьи, пункт статьи ТК или иного федерального закона.

В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомлений или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя (ст. 84 ТК).

4. Права и обязанности работодателя.

Работодатель обязан:

- 4.1. Соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.
- 4.2. Своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов.
- 4.3. Предоставлять сотрудникам работу, обусловленную трудовым договором.
- 4.4. Обеспечить безопасные условия труда, соответствующие нормативным требованиям охраны труда.
- 4.5. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.
- 4.6. Способствовать повышению работниками своей квалификации, совершенствованию профессиональных навыков.
- 4.7. Своевременно выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату и иные выплаты, установленные трудовыми договорами, локальными нормативными актами и законодательством РФ. Оплата труда в учреждении производится два раза в месяц 10 и 25 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

- 4.8. Своевременно предоставлять отпуска работникам в соответствии с утвержденным на год графиком
- 4.9. Вести учет времени, отработанного каждым работником.
- 4.10. Обеспечивать обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном законодательством РФ.
- 4.11. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовыми договорами, локальными нормативными актами и законодательством РФ.

Работодатель имеет право:

- 4.12. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ.
- 4.13. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей, соблюдения трудовой дисциплины и настоящих Правил, бережного отношения к имуществу работодателя и к имуществу третьих лиц, за сохранность которого отвечает работодатель.
- 4.14. Знакомить работников с документами, связанными с их трудовой деятельностью.
- 4.15. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ.
- 4.16. Пользоваться иными правами, предоставленными законодательством РФ.
- 4.17. Отстранять от работы и (или) не допускать к ней лицо:
- появившееся на работе в состоянии алкогольного, наркотического и токсического опьянения;
 - не прошедшие в установленном порядке обязательный медицинский осмотр.

5. Права и обязанности работника.

Работник обязан:

- 5.1. Добросовестно исполнять трудовые обязанности в соответствии с трудовым договором и иными документами, регламентирующими деятельность работника.
- 5.2. Качественно и своевременно выполнять поручения, распоряжения, задания и указания руководителя.
- 5.3. Соблюдать настоящие Правила и другие локальные нормативные акты работодателя, трудовую дисциплину, требования по охране труда.
- 5.4. Бережно относиться к имуществу работодателя и имуществу третьих лиц, за сохранность которого отвечает работодатель, обеспечивать сохранность вверенной документации и конфиденциальность сведений, полученных при выполнении работы.
- 5.5. Неукоснительно соблюдать правила охраны труда и техники безопасности, обо всех случаях травматизма незамедлительно сообщать администрации. Соблюдать правила противопожарной безопасности, производственной санитарии и гигиены. Незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.
- 5.6. Своевременно проходить в установленные сроки медицинский осмотр, соблюдать санитарные нормы и правила, гигиену труда.
- 5.7. Нести ответственность за жизнь, физическое и психическое здоровье воспитанников, обеспечивать охрану их жизни и здоровья, выполнять требования медицинского персонала, связанные с охраной и укреплением здоровья детей, защищать их от всех форм физического и психического насилия. Строго соблюдать и выполнять «Инструкцию по организации охраны жизни и здоровья детей в детском саду».
- 5.8. Соблюдать этические нормы поведения на работе, быть внимательными и вежливыми с членами коллектива и родителями (законными представителями) воспитанников.
- 5.9. Сотрудничать с семьей по вопросам воспитания, обучения и оздоровления детей.
- 5.10. Работать над повышением своего профессионального уровня.

- 5.11. Не использовать для выступлений и публикаций в средствах массовой информации сведений, полученных в силу служебного положения, распространение которых может нанести вред работодателю или его работникам.
- 5.12. Исполнять иные обязанности предусмотренные законодательством РФ.

Работники (педагоги) учреждения обязаны:

- 5.13. Неукоснительно выполнять режим дня, заранее тщательно готовиться к занятиям, используя разные формы обучения.
- 5.14. Контролировать посещаемость детей своей группы, своевременно сообщать о длительно отсутствующих работодателю.
- 5.15. Принимать участие в подготовке развлечений, праздников для детей.
- 5.16. Участвовать в работе педагогических советов, знакомиться с опытом работы других педагогов, работать в тесном контакте со специалистами учреждения.
- 5.17. Допускать для супервизии и контроля на свои занятия администрацию, родителей и представителей общественности по предварительной договоренности.

Работник имеет право:

- 5.18. На получение рабочего места, оборудованного в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и нормами охраны труда, снабженного необходимым оборудованием и иными материалами.
- 5.19. На отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда.
- 5.20. Получать своевременно и полностью заработную плату и иные выплаты, установленные трудовым договором, локальными нормативными актами и законодательством РФ. Оплата труда в учреждении производится два раза в месяц 10 и 25 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.
- 5.21. На совмещение профессий (должностей).
- 5.22. На еженедельный отдых и отпуска, предусмотренные Правилами и законодательством РФ.
- 5.23. На повышение квалификационной категории по результатам своего труда (педагогические работники).
- 5.24. Разрешение трудовых споров в порядке, установленном законодательством РФ.
- 5.25. Возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, в порядке установленном законодательством РФ.
- 5.26. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством РФ.
- 5.27. Пользоваться иными правами, предоставленными законодательством РФ.

Работнику запрещается:

- отдавать детей лицам в нетрезвом состоянии или детям до 18 лет, отпускать детей одних по просьбе родителей;
- оставлять детей без присмотра.
- входить во время занятий и занимательных мероприятий;
- находиться в групповых помещениях в верхней одежде и головном уборе;
- громко разговаривать и шуметь в коридоре;
- курить на территории образовательного учреждения;
- распивать спиртные напитки.

6. Режим работы и отдыха.

Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора, должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ,

другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ относятся к рабочему времени.

В соответствии с действующим трудовым законодательством РФ, для сотрудников Учреждения устанавливается 5-дневная рабочая неделя продолжительностью 36 часов – для женщин, 40 часов для мужчин с двумя выходными днями. Отдельным категориям работников устанавливается иная продолжительность рабочего времени: музыкальный руководитель - 24 часа, инструктор по физической культуре - 30 часов, учитель-логопед - 20 часов, воспитатель группы с детьми с ОВЗ - 25 часов.

Режим работы МДОУ «Детский сад № 112» - с 7.30 до 18.00. Учреждение работает в двухсменном режиме. Воспитателям и младшим воспитателям запрещается оставлять работу до прихода, сменяющего его работника. В случае неявки сменяющего работника воспитатель заявляет об этом заведующему или лицу, его (ее) замещающему, которые примут меры и заменят другим работником. Воспитателям и другим работникам Учреждения, которые остались с детьми, запрещается оставлять детей без присмотра.

6.1. Работникам устанавливаются:

- 5-дневная рабочая неделя (понедельник-пятница).
 - Рабочий день:
 - Воспитатели общеразвивающих групп:
Первая смена с 7.30 до 14.42
Вторая смена – с 10.48 до 18.00
 - Музыкальный руководитель - 1 смена 8.00–13.20 (перерыв для отдыха и питания 12.30–13.00); 2 смена 12.00–17.20 (перерыв для отдыха и питания 13.30–14.00)
 - Инструктор по физической культуре - 1 смена 8.00–14.30 (перерыв для отдыха и питания 12.00–12.30);
 - Педагог-психолог - 1 смена 8.10–15.52 (перерыв для отдыха и питания 12.30–13.00);
 - Учитель-логопед - 1 смена 8.30–12.30;
 - Старший воспитатель - 1 смена 8.30–16.12 (перерыв для отдыха и питания 12.30–13.00);
2 смена 10.18–18.00 (перерыв для отдыха и питания 12.30–13.00)
- Накануне праздничных дней продолжительность рабочей смены сокращается на 1 час.

6.2. Продолжительность рабочего дня административного персонала: согласно графику работы с 9.00 до 16.42 (перерыв для отдыха и питания 12.30–13.00)

6.3. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала:

- младшие воспитатели: 8.30–17.12 (перерыв для отдыха и питания 13.45–14.45)
- кухонный рабочий: 1 смена – с 7.00 до 14.42. (перерыв для отдыха и питания 12.30–13.00), 2 смена – с 9.30 до 17.12 (перерыв для отдыха и питания 12.30–13.00)
- кастелянша: 08.30–12.06 (0,5 ставки)
- калькулятор: 08.30–12.06 (0,5 ставки)
- кладовщик: 8.30–16.12 (перерыв для отдыха и питания 12.30–13.00)
- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий: 9.00 – 13.00 (0,5 ставки)
- уборщик служебных помещений: 08.30 – 16.12 (перерыв для отдыха и питания 12.30–13.00)
- инспектор по кадрам: 8.30 – 16.12 (перерыв для отдыха и питания 12.30–13.00)
- дворник: 6.00 – 10.00; 12.00 – 16.00
- шеф-повар: 07.00–14.42 (перерыв для отдыха и питания 12.30–13.00)
- повар: 1 смена 06.00 – 13.42 (перерыв для отдыха и питания 12.30–13.00), 2 смена 09.30–17.12 (перерыв для отдыха и питания 12.30–13.00),
- оператор стиральных машин: 8.30–16.12 (перерыв для отдыха и питания 12.30–13.00)

6.4. Сторожакам устанавливается режим работы по графику на 1 ставку при 36-часовой рабочей неделе для женщин и 40-часовой неделе для мужчин.

Смены в будни: начало 09.00 до 09.00 следующего дня, перерыв для отдыха и питания 13.00-15.00. В выходные и праздничные дни 09.00 до 09.00 следующего дня, предоставление выходных дней по скользящему графику.

Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующей системой оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

У сторожей осуществляется суммированный учет рабочего времени. Продолжительность учетного периода для категорий работников, по которым применяется суммированный учет, устанавливается равным кварталу. Учетный период охватывает рабочее время, в том числе часы работы в выходные и нерабочие праздничные дни, и время отдыха. Суммированный учет осуществляется на основании данных ежемесячного табеля учета рабочего времени и ведется поквартально. При суммированном учете рабочего времени оплата производится пропорционально отработанному времени.

Сменный график утверждается руководителем с учетом мнения представительного органа работников. Ознакомление работников с графиком сменности производится не позднее, чем за 1 месяц до введения его в действие (ст. 103 ТК РФ).

6.5. Следующим категориям работников предоставляется возможность отдыха и питания в рабочее время:

- воспитателям общеразвивающих групп предоставляется возможность приема пищи во время обеда воспитанников согласно режима дня возрастной группы на рабочем месте;

- сторожам предоставляется возможность приема пищи на рабочем месте:

смены в будни:

- начало в 13.00 - 15.00 мин., - перерыв для отдыха и питания
- начало в 19.00 - 19.30.- предоставляется возможность приема пищи на рабочем месте в течение рабочего дня.

смены в выходные и праздничные дни:

- начало в 13.00 - 13.30 мин., - предоставляется возможность приема пищи на рабочем месте
- начало в 19.00 - 19.30.- предоставляется возможность приема пищи на рабочем месте в течение рабочей смены.

6.6. Выход работников на работу определяется графиком сменности, утвержденным заведующим Учреждения по согласованию с представительным органом сотрудников. Графики сменности доводятся до сведения указанных работников не позднее, чем за один месяц до введения его в действие под роспись.

6.7. Соблюдение работником режима работы и отдыха контролирует его руководитель.

6.8. Если работник заболел или получил травму, он в тот же день сообщает об этом своему руководителю. Работник обязан оформить листок нетрудоспособности в порядке, установленном законодательством РФ.

6.9. Руководитель обеспечивает точную регистрацию прихода и ухода с рабочих мест всех работников детского сада. Ведение и хранение табеля учета рабочего времени возлагается на ответственных лиц приказом руководителя.

6.10. В соответствии со ст. 112 ТК РФ нерабочими праздничными днями являются:

- 1,2,3,4,5,6 и 8 января - Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1 мая - Праздник Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День народного единства.

Накануне праздничных дней продолжительность рабочей смены сокращается на 1 час.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника.

- 6.11 Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, педагогическим работникам – 42 календарных дня и педагогическим работникам, работающим в группах с детьми с ОВЗ – 56 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера продолжительностью 16 календарных дней. Работникам, работающим с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск. Лицам, работающим по совместительству, предоставляются отпуска на общих основаниях: основной оплачиваемый отпуск и дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемого руководителем по согласованию с представительным органом работников Учреждения не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала.
- 6.12 Работникам Учреждения предоставляются дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в соответствии с требованиями ст. 128 ТК РФ.
- 6.13 Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего (среднего) профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка (глава 26 ТК РФ).
- 6.14 Педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до 1 года (ст. 47 Закон РФ «Об образовании в Российской Федерации»).
- 6.15 Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

7. Меры поощрения и взыскания, применяемые к работникам.

- 7.1 Работодатель может применять любые виды поощрения работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, в том числе:
- объявить благодарность;
 - выплатить премию в порядке, установленном в Положении об оплате труда.
- Работодатель в праве поощрить работника иным образом.
- 7.2 К работнику, совершившему дисциплинарный проступок, работодатель вправе применить дисциплинарное взыскание, предусмотренное законодательством РФ.

Прошито, пронумеровано и скреплено
печатью 32 (тридцать два) листов
Заведующий МДОУ «Детский сад № 112»

В.Н.Малафеева
(дата, подпись)

