

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад комбинированного вида №23
Муниципального образования Успенский район с. Успенское
На 2022-2025год (ы)

с «10» декабря 2022г. по «09» декабря 2025г.

Принят на собрании
трудового коллектива
Протокол № 40
от «09» декабря 2022г

По поручению собрания:



Заведующий МБДОУ детского
сада комбинированного вида

[Signature]
С.И. Шваб



Председатель ЛПО
МБДОУ детского сада
комбинированного вида №23
[Signature]
Е.А. Александрова

«09» декабря 2022г.

«09» декабря 2022г.

Государственное казенное учреждение
Краснодарского края
"Центр занятости населения Успенского района"

Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения

Дата 09.12.2022 39/22-У

Вед. спец Колеус ЯИ Коваленко
Подпись, Ф.И.О.

1. Общие положения

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации (или у индивидуального предпринимателя) и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей (ст.40 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ)).

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад комбинированного вида №23 села Успенского муниципального образования Успенский район в лице заведующий Светланы Ивановны Шваб, действующей на основании Устава именуемый в дальнейшем «Работодатель» и работники организации в лице Александровой Екатерины Анатольевны председателя профсоюзной организации именуемый в дальнейшем «профсоюзный комитет».

1.2. Целью настоящего договора является обеспечение в рамках социального партнерства благоприятных условий деятельности работодателя, стабильности и эффективности его работы, повышение жизненного уровня работников, взаимной ответственности сторон за не выполнение трудового законодательства, иных норм и актов трудового права.

1.3. Для достижения поставленных целей:

1.3.1. Работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу организации, ее финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества организации, учет мнения профкома по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ, другим локальным актам, касающимся деятельности работников организации;

1.3.2. Профсоюзный комитет защищает интересы работников с учетом условий и охраны труда, осуществляет контроль, за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность организации, нацеливает работников на своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей, участвует в регулировании социально-трудовых отношений, определяющих условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам.

1.3.3. Работники обязуются качественно и своевременно выполнять обязательства по трудовому договору, способствующие повышению эффективности производства, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, технологическую и производственную дисциплину, правила и инструкции по охране труда.

Предметом настоящего Договора являются более благоприятные по сравнению с законами нормы об условиях труда, его оплате, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем (ст.41ТК РФ).

1.3.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации (ст.43 ТК РФ) (независимо от стажа работы и членства в профсоюзе, режима занятости).

Работодатель по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работников в размере профсоюзного взноса, установленного Уставом профсоюза (ст.30, ст.377 ТК РФ).

1.3.5. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, Генеральным, краевым, отраслевым соглашениями, действие которых распространяется на данного работодателя.

1.3.6. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего договора в организации соблюдаются прежние нормы, оговоренные в коллективном договоре.

1.3.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с ее руководителем (ст.43 ТК РФ).

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст.43 ТК РФ).

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст.43 ТК РФ).

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

1.3.8. Взаимные обязательства сторон.

1.3.9. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

1.4. Профсоюзный комитет обязуется:

- строить свои отношения с работодателем в соответствии с законодательством, на основе социального партнерства, отраслевого соглашения и настоящего коллективного договора;

- участвовать в управлении организацией в соответствии с действующим законодательством, получать от работодателя полный объем информации о деятельности предприятия и доводить ее до работников;

- предъявлять работодателю требования от имени работников в случае нарушения работодателем положений настоящего коллективного договора,

проводить в соответствии с федеральным законодательством коллективные действия (вплоть до забастовок, используя их как средство защиты социально-трудовых прав и интересов работников) с целью урегулирования коллективных трудовых споров;

- способствовать снижению социальной напряженности в организации, укреплению трудовой дисциплины членов профсоюза, обеспечению ее прибыльной работы;

- воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения работодателем принятых обязательств;

- обращаться с заявлениями в защиту трудовых прав работников в комиссию по трудовым спорам (КТС), Государственную инспекцию труда, в другие органы государственного контроля (надзора) в случае нарушения законодательства о труде.

1.4.1. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу с 10.12.2022г. (ст.43 ТК РФ).

II. Трудовые отношения и трудовые договоры

2.1. Трудовые отношения основаны на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст.15 ТК РФ).

2.2. 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 (ст.68 ТК РФ).

2.3. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений регламентируются

Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома (ст.189, ст.190 ТК РФ). Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к коллективному договору.

2.4. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст.16 ТК РФ). Трудовой договор заключается в письменной форме 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).

2.5. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, соглашениями, которые распространяются на работодателя, и коллективным договором (ст.9 ТК РФ).

2.6. Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок (ст.58 ТК РФ).

2.7. Категории работников, с которыми заключаются срочные трудовые договоры, определяются работодателем в соответствии с законодательством (ст.59 ТК РФ) с участием профсоюзного комитета (ст.372 ТК РФ).

2.8. Прием на работу оформляется трудовым договором. На основании заключенного трудового договора издается приказ о приеме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст.68 ТК РФ).

2.9. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом РФ (ст.60 ТК РФ).

2.10. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

2.11. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст.72-2 ТК РФ (ст.72-1 ТК РФ).

2.12. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья (ст.73 ТК РФ).

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь срок, указанный в медицинском заключении, отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется (ст.73 ТК РФ).

2.13. Прекращение трудового договора производится по основаниям, установленным Трудовым кодексом РФ и по основаниям, предусмотренным иными федеральными законами.

2.14. Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, в случае сокращения численности или штата работников, несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится по согласованию с профсоюзным комитетом (ст.82, ст.373 ТК РФ).

2.15. При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии работодатель обязуется включать представителя профсоюзного комитета (ст.82 ТК РФ).

2.16. Квотирование рабочих мест граждан, испытывающих трудности в поиске работы.

2.17. Работодатель обязан:

- создать или выделить рабочее место для трудоустройства граждан, испытывающих трудности в поиске работы в соответствии с установленной квотой;

- провести специальную оценку условий труда на выделенном (созданном) квотируемом рабочем месте;

- создать инвалидам условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида;

- принять локальный нормативный акт, содержащий сведения о квотируемых рабочих местах, в 10 – дневный срок с момента получения нормативно – правового акта муниципального образования о введении на предприятии квот.

- предоставить информацию в центр занятости населения об изменениях, связанных с выделением, созданием, перепрофилированием или ликвидацией квотируемых рабочих мест не позднее 10 дней со дня принятия соответствующего решения.

2.18. При создании рабочих мест для инвалидов работодатель соблюдает требования трудового законодательства в части обеспечения инвалидов безопасными условиями труда.

2.19. Профком обязуется вести разъяснительную работу среди работников по вопросам трудового законодательства.

III. Режим труда и отдыха

3.1. Рабочее время

3.1.1. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю для мужчин. Для женщин работающих в сельской местности 36 часов в неделю.

В организации устанавливается пятидневная рабочая неделя с 2 выходными днями суббота, воскресенье

Начало работы организации: 7. 00 часов; окончание работы: 17.30 часов.

1 группа с 12 часовым пребыванием с 17.30-19.00

Перерыв для отдыха и питания, согласно графика работы ДОУ (приложение №6)

При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение профсоюзного комитета(ст.103ТК РФ)

3.1.2. 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.96ТК РФ).

3.1.3. Для лиц, моложе 18 лет, для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, инвалидов 1 и 2 группы, для других категорий работников (например, для женщин, работающих в сельской местности) устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии со ст.92ТК РФ.

3.1.4. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий

день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязуется установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ), а также многодетных родителей (Закон Краснодарского края от 22.02.2005 №836-КЗ «О специальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае»).

3.1.5. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязуется уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74 ТК РФ).

3.1.6. В случае, когда изменение организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины) может повлечь массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения профкома вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев(ст.74ТК РФ).

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой ст.81 ТК РФ. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации(ст.74ТК РФ).

3.1.7. Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период(ст.99ТК РФ).

Привлечение работников к сверхурочной работе проводится в порядке, установленном ст.99 ТК РФ.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год(ст.99ТК РФ).

3.1.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом РФ (ст.113ТК РФ).

3.1.9. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя в порядке, установленном ст.113 ТК РФ.

3.1.10. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет (ст.259, ст.268 ТК РФ).

Направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные женщины, имеющих детей в возрасте до 3 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданном в установленном порядке, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до

четырнадцать лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, 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, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста 14 лет только с их письменного согласия. При этом работники, названные в данном пункте, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и праздничные дни (ст.259 ТК РФ).

3.1.11. Привлечение инвалидов к сверхурочной работе, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни, работы в ночное время (ст.99, ст.113, ст.259 ТК РФ и ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

3.2. Время отдыха

3.2.1. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114 ТК РФ). Минимальная продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней, педагогический персонал - 42 календарных дня (ст.115 ТК РФ).

Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется педагогическим работникам, работающим в дошкольных группах компенсирующей направленности и с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья: старший воспитатель, воспитатель, учитель - логопед, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог – психолог.

Постановление правительства РФ от 14 мая 2015г. №466.

Для работающих инвалидов - 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»), для работников в возрасте до восемнадцати лет - 31 календарный день (ст.267 ТК РФ).

3.2.2. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами¹.

3.2.3. Перечни должностей работников, которым предоставляются дополнительные отпуска, за работу с вредными условиями труда и по другим основаниям прилагаются к коллективному договору (приложения № 5).

3.2.4. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (ст.120 ТК РФ). Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.2.5. По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению с работодателем (ст. 128 ТК РФ).

3.2.6. 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, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной 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;

работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери -

продолжительностью до 14 календарных дней в году, в удобное для них время. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 128, ст. 263 ТК РФ);

3.2.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета, в порядке, установленном ст.372 ТК РФ, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.2.8. Несовершеннолетним работникам, женам военнослужащих, лицам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России», чернобыльцам, Героям Советского Союза, Героям Российской Федерации, Героям Социалистического Труда, Героям труда Кубани, полным кавалерам ордена Славы, полным кавалерам ордена Трудовой Славы, инвалидам войны, заслуженным работникам социальной защиты населения Кубани, одинокой матери (отцу без матери), воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, работникам, воспитывающим ребенка-инвалида. Работникам, имеющих трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

3.2.9. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию

предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя (ст. 260 ТК РФ).

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени непрерывной работы у данного работодателя (ст. 123 ТК РФ).

IV. Оплата и нормирование труда

В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ).

4.1. Зарплата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда (ст. 135 ТК РФ)

4.2. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, 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, а также соотношение в их размерах между отдельными категориями работников определяются Положением «О выплатах стимулирующего и компенсационного характера» о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 23 села Успенского муниципального образования Успенский район (приложение № 2).

4.3. Минимальный размер оплаты труда работников устанавливается не ниже величины уровня МРОТ.

Работодатель обязуется:

4.4. В целях материальной поддержки педагогических работников сохранять (до одного года) доплаты с учетом имевшейся квалификационной категории с момента выхода их на работу в случаях:

- Возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выходом на пенсию, независимо от ее вида;
- Временной нетрудоспособности;
- Нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;
- Нахождения в командировке на работе по специальности за рубежом;
- Нахождение в длительном отпуске сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ.);
- Перед наступлением пенсионного возраста;
- Возобновление педагогической работы в связи с прекращением исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа».

4.5. Обеспечить своевременную выплату заработной платы. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив об этом работодателя в письменной форме, приостановить работу до выплаты задержанной суммы. Работодателем выплачивается денежная компенсация в размере не ниже одной пятидесятой действующей на момент выплаты ставки рефинансирования Центрального банка РФ от

невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактической выплаты (ст.236 ТК РФ).

4.6. Заработная плата выплачивается работнику 2 раза в месяц: за первую половину отработанного месяца 20 числа текущего месяца, за вторую половину месяца 5 числа месяца, следующего за отработанным.

Заработная плата работникам выплачивается посредством перевода в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник в праве изменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

4.7. Производить выплату заработной платы при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

4.8. Выдавать каждому работнику расчетные листки о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации, размерах и основаниях произведенных удержаний, общей денежной сумме, подлежащей выплате. (ст. 136 ТК РФ).

4.9. Производить оплату сверхурочной работы, работы в выходные и праздничные дни в размере, не ниже предусмотренного законодательством.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст.152 ТК РФ).

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, 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 (ст. 153 ТК РФ).

4.10. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (ст.157ТК РФ).

Время простоя по вине работника не оплачивать (ст.157 ТК РФ).

4.11. Производить оплату труда при временном переводе работника на срок до одного месяца на обусловленную трудовым договором работу в случае производственной необходимости, по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст.72-2 ТК РФ).

4.12. Определять, с учетом мнения профсоюзного комитета, стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки за высокую квалификацию, профессиональное мастерство, выслуга лет, классность и другие) и их размеры (ст.8 ТК РФ).

4.13. Устанавливать работнику доплату (размер которой определяется соглашением сторон трудового договора) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания,

увеличения объема работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст.151 ТК РФ).

4.14. Производить оплату отпуска не позднее чем за три дня до его начала (ст.136ТК РФ).

4.15. Производить в день увольнения работника выплату причитающихся ему сумм (ст.140 ТК РФ), а также выплачивать компенсацию за все неиспользованные отпуска (ст.127 ТК РФ)

V. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров

Работодатель обязуется:

5.1. Рассматривать предварительно с участием профсоюзного комитета все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата.

5.2. Выходить с предложением об увольнении по сокращению численности или штата работников, в связи с отсутствием объема работ, только после принятия всех мер по их трудоустройству, включая меры по перепрофилированию действующих подразделений, созданию дополнительных производств и рабочих мест, смене режима работы работодателем, переобучению работников и т.д.

Расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными, работниками, совместителями. Не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

5.3. Предупредить персонально работников о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников под роспись не позднее, чем за два месяца (ст.180 ТК РФ).

Всем работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности или штата, предоставлять по их желанию один нерабочий день в неделю с сохранением средней заработной платы, для поиска новой работы.

5.4. Сохранять за сокращаемым работником права на все гарантии и льготы, действующие на предприятии, в том числе и на повышение тарифов (окладов) в период действия предупреждения об увольнении по сокращению численности или штата, вплоть до момента увольнения.

5.5. Сообщать письменно предварительно (не менее чем за три месяца) профсоюзному комитету о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, числе и категориях работников, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (ст.82 ТК РФ)

5.6. Предоставлять высвобождаемым работникам возможность переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения.

5.7. Рассмотреть возможность расторжения трудового договора с письменного согласия работника до истечения срока предупреждения об увольнении (в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации), выплатив дополнительную компенсацию в размере среднего месячного заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст.180 ТК РФ).

Работодатель и профсоюзный комитет:

5.8. Преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации пользуются категории, предусмотренные ст.179 ТК РФ, а также работники из числа воспитанников детских домов, лиц предпенсионного возраста за 5 лет (до достижения пенсионного возраста); работники, имеющие детей в возрасте до 18 лет; работники, обучающиеся по заочной форме в образовательном учреждении среднего или высшего профессионального образования до завершения обучения; работающие инвалиды.²

5.9. Прием на работу молодых рабочих и специалистов из числа молодежи, окончивших профессиональные училища и колледжи, осуществлять на основе договорных отношений с учебными заведениями.

5.10. Реализовать комплекс мер, направленных на создание условий для снижения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью (Указ Президента РФ от 07.05.2012 №606 «О мерах по реализации демографической политики Российской Федерации»):

- для женщин, воспитывающих детей в возрасте до 1,5 лет, установить сокращенную на 3,5 часов продолжительность рабочей недели с сохранением 100% заработной платы.

VI. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

6.1. Осуществлять политику, направленную на создание условий и охраны труда, соответствующих законодательным и нормативным актам охраны труда (ст.210 ТК РФ).

6.2. Ежегодно выделять для этих целей средства в сумме 100 000 тысяч рублей (ст. 226 ТК РФ). На мероприятия по улучшению условий труда, сокращению травматизма и профзаболеваний.

6.3. Организовать работу ответственного по охране труда.

6.4. Оборудовать и обеспечить работу уголков охраны труда.

6.5. Организовать деятельность совместного комитета (комиссии) по охране труда, созданного на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзной организации. Разработать программу совместных действий по улучшению условий, охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний на 2023-2025 годы. Обучить членов комитета (комиссии) по охране труда по специальной программе за счет средств предприятия (ст.218 ТК РФ), ФСС.

6.6. Создавать условия и оказывать помощь в работе уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда профсоюза, провести их обучение по охране труда за счет собственных средств, обеспечить их правилами, инструкциями, нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств предприятия.

6.7. Обеспечить прохождение дополнительной диспансеризации работников.

В каждом подразделении иметь укомплектованные медикаментами аптечки первой помощи, необходимые приспособления и медицинские средства для

оказания неотложной помощи пострадавшим на производстве.

6.8. Проводить за счет работодателя обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные) медицинские осмотры всем работникам. Работники ДОО ежегодно проходят обязательные периодические медицинские осмотры. (Приказ Минздрава России от 28.01.2021 N 29н (ред. от 01.02.2022) "Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры") (Зарегистрировано в Минюсте России 29.01.2021 N 62277)

И психиатрическое освидетельствование 1 раз в 5лет. (Приказ Министерства Здравоохранения и социального развития РФ от 20 мая 2022г. №542Н)

Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний (ст.212, ст.213 ТК РФ)

6.9. Организовать работу по обеспечению охраны труда, в т.ч.:

- обеспечить постоянный, периодический, оперативный и выборочный контроль за состоянием условий труда и мер безопасности на рабочих местах согласно должностным инструкциям, инструкциям по охране труда и стандартам организации (ст.212 ТК РФ);

- обеспечить обучение работников перед допуском к работе и в дальнейшем периодически в установленные сроки и в установленном порядке, в том числе оказанию первой помощи пострадавшим. Обеспечить каждое подразделение, комплектом нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности (ст.212 ТК РФ).

6.10. Заключать ежегодно договоры страхования работников от несчастных случаев, предусматривающие возмещение страховой компанией вреда их жизни и здоровью в результате всех возможных последствий несчастного случая или болезни.

6.11. Обеспечить за счет собственных средств приобретение и выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее - СИЗ) приложение № 3, смывающих и обезвреживающих средств работникам, (приложение №4)

занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых

температурных условиях или связанных с загрязнением согласно приложению;

- уход, хранение, химчистку, стирку, дегазацию, дезактивацию, дезинфекцию, обезвреживание, обеспыливание, сушку, а также ремонт и замену СИЗ;

- информирование работников о полагающихся СИЗ;

- с учетом мнения профсоюзного комитета и своего финансово-экономического положения может устанавливать нормы бесплатной выдачи

работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (приложение № 3)

6.12. Обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников организаций в соответствии с требованиями охраны труда. В этих целях в организации по установленным нормам оборудовать: санитарно-бытовые помещения (гардеробные, душевые, умывальные, туалеты, помещения для отдыха в рабочее время, помещения для стирки, химической чистки, сушки, обезвреживания специальной одежды и обуви); помещения для приема пищи; помещения для оказания медицинской помощи; комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки; санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи;

Обеспечить работников питьевой водой (ст.223 ТК РФ).

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

б) дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день по перечням профессий и должностей на основании результатов аттестации рабочих мест по условиям труда в соответствии (с приложением № 5)

г) доплату к тарифной ставке (окладу) за работу с вредными и опасными условиями труда по перечню профессий и должностей на основании результатов аттестации рабочих мест по условиям труда согласно (приложению № 5)

сmyвающие и обезвреживающие средства, (ст.212 ТК РФ).

6.14. Не требовать от работника исполнения трудовых обязанностей в случае необеспечения его в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты, и оплатить возникший по этой причине простой (ст.157 ТК РФ).

6.15. Не привлекать к дисциплинарной ответственности работника при его отказе от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором (ст.220 ТК РФ).

6.16. Обращаться в филиалы регионального отделения Фонда социального страхования за получением разрешения на частичное финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников за счет страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний. Обеспечить целевое использование этих средств.

- запретить прием на работу женщин на производствах, где масса переносимых грузов превышает допустимые нормы(постановление Совета Министров – Правительства РФ от 6 февраля 1993 г. №105);

6.17. Обращаться в филиалы регионального отделения Фонда социального страхования для установления скидок к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.18. Ежемесячно проводить во всех подразделениях единый день охраны труда последний четверг месяца (постановление главы администрации Краснодарского края от 08.06.2004 №554 «О проведении Дня охраны труда в муниципальных образованиях и организациях края»).

6.23. Вести разъяснительную работу среди членов трудового коллектива о конституционном праве работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены, (ст.37 Конституции РФ) в том числе на:

Профсоюзная организация обязуется:

При этом женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в службу командировку, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями. Только с их согласия можно направлять в командировки или привлекать к сверхурочным работам женщин, дети которых старше 3-х лет, но моложе 14 лет.

Разовый подъем тяжестей (без перемещения) 15 кг.
- с рабочей поверхности 350 кг.
- с пола 175 кг.
- суммарная масса грузов, перемещаемых в течение каждого часа рабочего дня (смены), не должна превышать:
рабочей смены - 7 кг;

перемещать 10 кг, при подъеме и перемещении тяжестей постоянно в течение рабочей смены, а также перемещении груза в тележках или контейнерах, включаемая в себя массу тары и упаковки, не должна превышать нормы предельных нагрузок:
- при подъеме и перемещении тяжестей в случае чередования (до двух раз в час) с другой работой, а также перемещении груза в тележках или контейнерах - при подъеме и перемещении тяжестей постоянно в течение рабочей смены - 10 кг, при подъеме и перемещении тяжестей постоянно в течение рабочей смены - 7 кг;

Утверждены следующие нормы предельных нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную»
Российской Федерации от 14.09.2021 года №629н «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную и перемещении тяжестей вручную»

6.22. Запретить применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы. Приказ Министрства труда и социальной защиты Российской Федерации от 14.09.2021 года №629н «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную и перемещении тяжестей вручную»

6.21. Провести 2023-году специальную оценку условий труда следующих рабочих мест: заведующий, старший воспитатель, музыкальный руководитель, воспитатель-логопед, педагог-психолог, воспитатель, старшая машинистка сестра, уборщик служебных помещений, машинист по ремонту и старший спец.одежды, дворник, кух.рабочая, кладовщик по картам спец.оценки.

6.20. Обеспечивать контроль за выполнением рекомендаций медицинских осмотров по итогам осмотров работников работающих во вредных условиях труда.

В жаркое время года обеспечить на рабочих местах температурный режим в соответствии с санитарными нормами и правилами, предоставить регламентируемые перемены для отдыха для работ с повышенной температурой, обеспечить в рабочее время в соответствии с установленными нормами.

6.19. Предоставлять работникам, выполняющим работы в холодное время года на открытом воздухе или в неотапливаемых помещениях, специальные перемены для обогрева и отдыха, включаемые в рабочее время. Установить порядок прекращения работы, с оплатой простоя согласно действующего законодательства(ст.109 ТК РФ).

- рабочее место, защищенное от воздействия вредных и опасных производственных факторов;

- получение информации о нормативных требованиях к условиям труда на рабочем месте и фактическом их состоянии, существующем риске повреждения здоровья;

- обеспечение средствами коллективной и индивидуальной защиты за счет средств организации;

- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств организации;

- обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности вследствие заболеваний, несчастных случаев, профессиональных заболеваний и отравлений;

- льготы и компенсации, установленные законом, данным коллективным договором, соглашением, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда;

- отказ от выполнения работы в случае возникновения опасностей для его жизни и здоровья или в случае необеспечения сертифицированными средствами индивидуальной защиты. За работником сохраняется место работы и средняя зарплата на время, необходимое для устранения нарушений требований по охране труда (ст.219 ТК РФ, ст.15, ст.16 Закона Краснодарского края «Об охране труда»).

6.24. Проводить постоянный и оперативный общественный контроль за соблюдением работодателем и должностными лицами законов Российской Федерации и нормативных правовых актов (о профсоюзах, об охране труда, о труде, о промышленной безопасности опасных производственных объектов, об обязательном социальном страховании от несчастных случаев и профзаболеваний, о защите окружающей природной среды и др.)

с привлечением штатных и внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных лиц по охране труда (ст.370ТК РФ).

Осуществлять выдачу работодателям обязательных для рассмотрения представлений об устранении выявленных нарушений (ст.370 ТК РФ, ст.20 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

6.25. Избирать уполномоченных лиц по охране труда по охране труда от профсоюза. Организовать работу уполномоченных лиц профсоюза по проверке выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашением, по соблюдению работниками требований безопасности, правил внутреннего трудового распорядка. Поручить, уполномоченным лицам письменно предъявлять требования к должностным лицам о приостановке работ в случае угрозы жизни и здоровью работников.

6.26. Представлять интересы работников, оказывать им помощь по защите их прав на охрану труда при рассмотрении трудовых споров в комиссии по трудовым спорам, на заседаниях профкома, в суде. Не допускать расследования несчастных случаев, происшествий, аварий без участия уполномоченного лица по охране труда.

6.27. Размещать в помещениях и на территории учреждения, в доступных для работников местах информацию по профилактике ВИЧ/СПИДа.

6.28. Проводить совместно с работодателем обучение по вопросам ВИЧ/СПИДа, по снижению дискредитации ВИЧ-инфицированных

Информировать работников по вопросам профилактики ВИЧ/СПИД, проводить акции по добровольному и конфиденциальному консультированию и тестированию на ВИЧ-инфекцию на рабочем месте, включать вопросы профилактики ВИЧ/СПИДа и недопущению дискриминации и стигматизации работников, живущих с ВИЧ-инфекцией, в программы проведения инструктажей по охране труда; проводить обучение по вопросам профилактики ВИЧ/СПИД, по недопущению дискредитации ВИЧ-инфицированных; способствовать формированию толерантного отношения к ВИЧ-инфицированным и больным СПИД работников (*Рекомендация Международной организации труда № 200 о ВИЧ/СПИД и сфере труда, 2010 г.*); размещать в помещениях и на территории предприятия, в доступных для работников местах информацию по профилактике ВИЧ/СПИД; не допускать дискриминации и дискредитации в отношении ВИЧ-инфицированных работников (*Рекомендация Международной организации труда № 200 о ВИЧ/СПИД и сфере труда, 2010 г.*).

6.29. Работодатель обеспечивает разработку, согласование с профсоюзом и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников, своевременное приведение их в соответствие с вновь принятыми нормативными правовыми актами по охране труда.

6.30. Направлять своих представителей в комиссию по аттестации рабочих мест по условиям труда.

VII. Гарантии и компенсации для работников

Работодатель обязуется:

7.1. Предоставлять работникам, совмещающим работу с обучением, гарантии, установленные ст.173-177 ТК РФ.

7.2. Сохранять работникам, направленным в служебную командировку, место работы (должность) и средний заработок, а также возмещать следующие расходы:

- расходы по проезду (по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами);
- расходы по найму жилого помещения 550 руб.
- суточные в размере 100 руб.

7.3. Выплачивать при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка, а также сохранять за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения. Средний месячный заработок сохранять за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения (ст. 178 ТК РФ).

7.4. Перечислять своевременно и в полном объеме средства в страховые фонды. Вести персонифицированный учет в соответствии с законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработке работников для предоставления их в управление Пенсионного фонда.

Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций. Разработать и реализовать программу

инвестирования средств для финансирования накопительной части трудовой пенсии работников.

7.5. Освобождать работника от работы в день сдачи крови и ее компонентов. В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику предоставляется по его желанию другой день отдыха. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов предоставляется дополнительный день отдыха. При сдаче крови и ее компонентов сохранять за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (ст. 186 ТК РФ).

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

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

Работники освобождаются от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления, при этом день освобождения от работы согласовывается с работодателем.

Работники обязаны предоставить работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение диспансеризации (ст. 185.1 ТК РФ).

7.7. Обеспечивать детей работников новогодними подарками.

7.8. Компенсировать работникам 50 % стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря.

7.9. Оказывать работникам материальную помощь в связи с непредвиденными обстоятельствам.

Работодатель и профсоюзный комитет обязуются:

7.10. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование в порядке, установленном законодательством. Избрать комиссию по социальному страхованию согласно Типовому положению (постановление Правительства РФ от 12 февраля 1994 г. №101 «О Фонде социального страхования Российской Федерации»).

7.11. Использовать средства социального страхования, предусмотренные на выплату пособий, гарантированных государством, в соответствии с установленными нормативами на эти цели (постановление Правительства РФ от 12 февраля 1994 г. №101 «О Фонде социального страхования Российской Федерации»).

7.12. Поручить комиссии по социальному страхованию в соответствии с Типовым положением осуществлять контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию, распределять путевки на оздоровление детей, приобретенные работодателем и профсоюзом, проводить анализ использования средств Фонда социального страхования у

работодателя, вносить предложения работодателю о снижении заболеваемости, улучшении условий труда, рассматривать спорные вопросы по обеспечению пособиями по социальному страхованию (постановление Правительства РФ от 12 февраля 1994 г. №101 «О Фонде социального страхования Российской Федерации»).

Профсоюзный комитет обязуется:

7.13. Осуществлять контроль за ведением пенсионного персонализированного учета работников, отчислением средств, предусмотренных законом, в Пенсионный фонд, оформлением пенсионных дел работников, выходящих на пенсию и информировать об этом работников.

7.14. Оказывать материальную помощь работникам в случаях стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций из средств профсоюзного бюджета.

7.15. Вести коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работающих.

VIII. Культурно-массовая и физкультурно-оздоровительная работа

8.1. Работодатель:

- передает профсоюзному комитету в бесплатное пользование находящиеся на балансе работодателя или арендованные объекты культурного, спортивного, туристического назначения;

- обеспечивает техническую эксплуатацию и хозяйственное обслуживание указанных объектов (ст.377 ТК РФ);

- способствует проведению смотров художественной самодеятельности, спартакиад, Дней здоровья;

- сохраняет средний заработок участникам художественной самодеятельности, спартакиад, Дней здоровья на время участия в соревнованиях;

- не допускает перепрофилирование, приватизацию или передачу объектов социально-культурной среды и спорта, находящихся на балансе работодателя, другим организациям без согласия профкома;

- ежемесячно перечисляет на расчетный счет профсоюзного комитета целевые отчисления в размере 5 процента от фонда оплаты труда из прибыли, остающейся в распоряжении предприятия на проведение социально-культурной работы, в том числе на проведение мероприятий по празднованию профессиональных и государственных праздников, юбилейных дат организации и работников, проведение конкурсов профессионального мастерства, спортивных мероприятий и иной работы в организации (ст.377 ТК РФ).

IX. Гарантии деятельности профсоюзной организации

9.1. В целях содействия деятельности профсоюзной организации, в соответствии с действующим законодательством и отраслевым соглашением работодатель обязуется:

9.1.1. Предоставлять профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации безвозмездно: оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение; оргтехнику, средства связи; при необходимости – транспортные средства; необходимые нормативные правовые документы.

9.1.2. Перечислять бесплатно в установленные сроки выплаты заработной платы на расчетный счет первичной профсоюзной организации предприятия

членские профсоюзные взносы в размере 1% из заработной платы работников на основании их письменных заявлений (ст.377 ТК РФ)

9.1.3. Предоставлять профсоюзному комитету информацию по вопросам реорганизации организации, введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников; профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, а также любую другую информацию по социально-трудовым вопросам, непосредственно затрагивающую интересы работников (ст.53 ТК РФ).

9.1.4. Не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профсоюза; обеспечивать участие представителей профсоюзной организации в работе общих собраний коллектива, по вопросам социального и экономического развития, в разрешении трудовых споров, конфликтов, обеспечивать возможность их доступа ко всем рабочим местам, на которых работают члены профсоюза для реализации уставных задач и предоставленных прав.

9.1.5. Выделять оплачиваемое рабочее время для выполнения профкомом своих профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников:

председателю профкома - 2 часа в неделю ;

члену профкома - 1 час (месяц);

9.2. Стороны договорились, что

9.2.1. Члены профкома, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюза в совместной комиссии по охране труда освобождаются от основной работы на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка (ст.374 ТК РФ).

9.2.2. Члены профкома, не освобожденные от основной работы, освобождаются от работы для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе его выборных органов с сохранением среднего заработка (ст.374 ТК РФ).

9.2.3. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ председателей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374 ТК РФ).

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 ч.1 ст.81 ТК РФ с председателем профкома и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374, ст.376 ТК РФ).

Х. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

В случаях существенных изменений финансово-экономических и производственных условий и возможностей работодателя, индивидуального предпринимателя в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

10.1. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения (ст.44 ТК РФ).

10.2. Изменения и дополнения приложений к коллективному договору производятся только по взаимному согласию сторон.

10.3. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

10.4. Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются на заседаниях комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора (далее – комиссия).

10.5. Стороны договорились, что любые изменения и дополнения к коллективному договору, в приложения к нему будут доводить до всех работников с объяснением причин, их вызвавших.

10.6. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 ТК РФ.

10.7. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за три месяца до окончания срока действия данного коллективного договора.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

11.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, его подписавшими, их представителями, а также соответствующими органами по труду (ст.51ТК РФ).

11.2. Стороны пришли к соглашению о том, что контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

11.3. Профсоюзный комитет рассматривает итоги выполнения коллективного договора, в порядке текущего контроля, не реже одного раза в квартал.

11.4. Выполнение коллективного договора рассматривается собранием работников или комиссией не реже двух раз в год (по итогам 1-го полугодия и за год).

11.5. К ответственным работникам сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства коллективного договора, лицам, виновным в не предоставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством

Перечень приложений к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение «О выплатах стимулирующего и компенсационного характера» о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 23 села Успенского муниципального образования Успенский район
3. Перечень профессий и должностей работников, которым в соответствии с Типовыми нормами Установлена бесплатная выдача специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты.
4. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на получение мыла, смывающихся и обезвреживающих средств.
5. Перечень производств (работ) с тяжелыми и вредными условиями труда, за работу в которых работники имеют право на доплаты к тарифной ставке;
Перечень работ, профессий и должностей с вредными условиями труда работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.
6. График работы сотрудников МБДОУ детский сад комбинированного вида № 23
7. Соглашение по охране труда на 2023-2025 год.
8. Положение о фонде охраны труда.
9. Положение по охране труда МБДОУ детского сад комбинированного вида №23.
10. Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года.

СОГЛАСОВАНО
Председатель ЦПО
С. А. Александрова
«09» декабря 2022г.



УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ
детского сада
комбинированного вида №23

С.И. Шваб

«09» декабря 2022г.

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

МБДОУ детский сад комбинированного вида №23

Настоящие Правила регламентируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений, в правилах внутреннего трудового распорядка имеют целью регулирование трудовых отношений в МБДОУ детского сада комбинированного вида №23 и способствуют укреплению трудовой дисциплины, повышению эффективности производства и улучшению организации труда.

Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Работодатель обязан в соответствии с ТК РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором создать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

Вопросы, связанные с применением Правил внутреннего трудового распорядка, решаются администрацией МБДОУ детским садом комбинированного вида №23 в пределах представленных ей прав, а в случаях, предусмотренных законодательством, совместно или по согласованию с представительным органом работников.

Правила внутреннего трудового распорядка обязательны для всех работающих в МБДОУ детского сада комбинированного вида №23

1. Порядок приема и увольнения работников

1.1. Рабочие и служащие реализуют право на труд путем заключения трудового договора о работе в МБДОУ детского сада комбинированного вида №23

1.2. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, один из которых передается работнику под роспись в экземпляре трудового договора работодателя.

1.3. Срочный трудовой договор может быть заключен только в определенных Трудовым кодексом РФ случаях.

1.4. Работник при поступлении на работу предъявляет:

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

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

1.5. При приеме на работу работнику может быть установлено испытание продолжительностью не более 3 месяцев, для отдельных категорий работников (руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера, заместителя главного бухгалтера) – 6 месяцев.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

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

1.6. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме работника на работу, изданный на основании заключенного трудового договора, объявляется работнику под расписку в 3-дневный срок со дня фактического начала работы.

1.7. При поступлении работника на работу или переводе его в установленном порядке на другую работу, до подписания трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору работодатель обязан:

а) ознакомить работника с порученной работой, условиями труда и разъяснить его права и обязанности;

б) ознакомить работника с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, положением о защите персональных данных работников и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

в) проинструктировать по охране труда, производственной санитарии, гигиене труда и пожарной безопасности.

1.8. Прекращение (расторжение) трудового договора производится только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

Работник вправе расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, и по истечении срока предупреждения – прекратить работу. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя.

1.9. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ. 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 об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса.

1.10. В соответствии с Трудовым кодексом РФ при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период

трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с учетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в течении 14 календарных дней после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

1.11. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить все имеющиеся в данной организации вакансии (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

1.12. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

1.13. С целью сохранения рабочих мест работодатель:

- приостанавливает найм новых работников;
- не использует иностранную рабочую силу.

1.14. При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения представительного органа работников принимает необходимые меры, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

1.15. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

1.16. При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников преимущественное право оставления на работе предоставляется:

- работникам, обучающимся в образовательных организациях профессионального образования (независимо от того, за чей счет они обучаются);

- работникам, впервые поступившим на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательной организации;

- работникам, проработавшим в отрасли образования свыше 10 лет;
- работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- работникам, имеющим детей в возрасте до 18 лет;
- педагогическим работникам, которым установлена первая или высшая квалификационная категория;

2. Основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора

2.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;
- поощрять работников за добросовестный, эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя, соблюдая правила внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

2.2. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставить работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- своевременно, до начала поручаемой работы, знакомить с сотрудниками с установленными заданиями, обеспечить здоровые и безопасные условия труда;
- обеспечить работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;
- организовать изучение и внедрение передовых приемов и методов труда, рациональных форм распределения труда;
- укреплять трудовую и производственную дисциплину;
- улучшать условия труда, неуклонно соблюдать законодательство о труде, создавать условия работы, соответствующие правилам по охране труда, производственной санитарии и гигиены труда и пожарной безопасности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в установленные коллективным договором сроки;
- обеспечить систематическое повышение квалификации работников и уровня их теоретических знаний, создавать условия для совмещения работы с обучением в учебных заведениях;
- способствовать созданию в коллективе деловой творческой обстановки, всемерно поддерживать и развивать активность работников, в полной мере используя собрание трудового коллектива;
- внимательно относиться к нуждам и просьбам работников.

2.3. Ответственность Работодателя:

2.3.1. Лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном трудовым законодательством и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

2.4. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;
- предоставление им работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией и трудовым договором;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращением рабочего времени для отдельных категорий работников, предоставление выходных и нерабочих праздничных дней, ежегодных оплачиваемых отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях и оплате труда, требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми, предусмотренными законом способами;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора и другие.

2.5. Работник обязан:

- работать честно и добросовестно, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения работодателя, использовать рабочее время для производительного труда, воздержаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;
- обладать высокой профессиональной подготовленностью, точно и своевременно выполнять трудовые обязанности в соответствии с трудовым договором и должностными инструкциями, проявлять необходимую инициативу и настойчивость в работе, постоянно совершенствовать свою профессиональную квалификацию;

- полностью соблюдать требования по охране труда, производственной санитарии, гигиене труда и пожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;
- содержать в порядке и чистоте свое рабочее место, а также соблюдать чистоту в помещении и на территории работодателя;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников, эффективно использовать оборудование, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов
- вести себя достойно, соблюдать правила общежития, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;
- принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы; в случае возможности устранить эти причины своими силами, немедленно доводить об этом до сведения работодателя;
- систематически повышать свою деловую (производственную) квалификацию;
- качественно и в срок выполнять производственные задания и поручения.

2.5.1. Круг обязанностей (работ), которые выполняет каждый работник по своей специальности, квалификации, должности, определяется тарифно-квалификационными справочниками работ, а также техническими правилами, должностными инструкциями и положениями, утвержденными в установленном порядке.

2.6. Ответственность Работника:

2.6.1. Лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном трудовым законодательством и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Рабочее время для выполнения работником своих трудовых функций устанавливается в соответствии с годовым балансом рабочего времени, определенным на основе нормативных правовых актов правительства РФ.

3.2. В соответствии с действующим законодательством нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов в неделю для женщин, с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).

3.3. *Сторожа, работают по графику сменности. При сменной работе продолжительность рабочего времени устанавливается графиками сменности, которые доводят до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.*

3.4. Работникам предоставляются установленные трудовым законодательством нерабочие праздничные дни. При совпадении выходного

и нерабочего праздничного дней, выходной день переносится на следующий после праздничного, рабочий день.

3.5. Начало работы организации в 7.00 час.- окончание работы в - 17.30 мин. , группа с 12 часовым пребыванием , начало работы в 17.30 час.- окончание работы в – 19.00 мин.

График работы сотрудников МБДОУ детского сада комбинированного вида №23 (приложение №6)

Продолжительность ежедневной работы, непосредственно предшествующей нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки.

3.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных статьей 113 Трудового кодекса РФ, и компенсируется в порядке установленном статьей 153 Трудового кодекса РФ.

3.7. Привлечение работников к работе сверх установленной законодательством РФ продолжительности рабочего времени производится в соответствии со статьей 99 Трудового кодекса РФ с их письменного согласия.

Сверхурочные работы не могут превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обеспечивает точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

3.8. По заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

Внутреннее совместительство не разрешается в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Работник имеет право заключить трудовой договор с другим работодателем для работы на условиях внешнего совместительства, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом или иными федеральными законами.

Продолжительность работы по совместительству не может превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать полный рабочий день. В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников. Если работник по основному месту работы приостановил работу в соответствии с частью второй ст. 142 ТК РФ или отстранен от работы в соответствии с частями второй или четвертой ст.

73 ТК РФ, указанные ограничения при работе по совместительству не применяются.

3.9. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Минимальная продолжительность основного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней, педагогический персонал 42 календарных дня (ст.115ТК РФ). Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется педагогическим работникам работающих в дошкольных группах компенсирующей направленности и с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья: старший воспитатель, воспитатель, учитель - логопед, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог - психолог.

Постановление правительства РФ от 14 мая 2015г. №466.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам:

- занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда; (приложение №5)
- с ненормированным рабочим днем (заведующий, 7 календарных дней)

Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

3.9.1. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации, по соглашению сторон отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех лет;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения представительного органа работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник извещается под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

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

Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или переносится на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами.

3.9.2. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы работодателя, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

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

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

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

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

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

Работодатель обязуется предоставить работнику по его заявлению отпуск без сохранения заработной платы:

В случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников, работнику по его письменному заявлению предоставляется *(без сохранения заработной платы)* отпуск продолжительностью до 5 календарных дней.

3.9.4. По распоряжению Работодателя отдельные работники, при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день).

Ненормированный рабочий день предусмотрен для *« заведующей »*. Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, составляет 7 календарных дней, производится в пределах фонда оплаты труда.

3.9.5. Предоставление педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года Согласно Трудовому кодексу (ст. 335) Закону «Об образовании в Российской Федерации» (п. 4 ч.5 ст.47) педагогические работники имеют право на длительный отпуск без сохранения заработной платы, за 10 лет непрерывной педагогической деятельности ст.335 п.1 Трудового кодекса Российской Федерации, сроком на 365 дней(продолжительностью до 1 года) в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

Министерством образования и науки Российской Федерации принят приказ от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года», зарегистрированного Министерством юстиции Российской Федерации 15 июня 2016 г., регистрационный № 42532.

Согласно принятому приказу, право на длительный отпуск, не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы, имеют педагогические работники, замещающие должности, номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций (постановление Правительства РФ от 08.08.2013 г. № 678

Должности педагогических работников:

Воспитатель

Инструктор по физической культуре

Музыкальный руководитель

Педагог-психолог

Старший воспитатель

Учитель-логопед

(Приложение к коллективному договору №10)

4. Поощрения за успехи в работе.

4.1. За своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную и бесперебойную работу применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком, почетной грамотой;
- представление к званию «Лучший по профессии»;
- и (или) другие, например занесение на доску почета (перечислить).

4.2. Поощрения объявляются приказом работодателя, доводятся до сведения всего коллектива и вносятся в трудовую книжку работника.

5. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

5.1. За нарушение трудовой дисциплины к работнику применяются следующие дисциплинарные взыскания:

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

5.2. До применения дисциплинарного взыскания от работника за требуется письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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

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

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

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

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

В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах, к работнику не применяются.

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

5.6. Работники обязаны в своей повседневной работе соблюдать порядок, установленный настоящими Правилами.

СОГЛАСОВАНО
Председатель ППО
МБДОУ детского сада
комбинированного вида №23
Г.А. Александрова
«09» декабря 2022г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий
МБДОУ детского сада
комбинированного вида №23
С.И. Шваб
«09» декабря 2022г.

ПОЛОЖЕНИЕ

«О выплатах стимулирующего и компенсационного характера» о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 23 села Успенского муниципального образования Успенский район

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании» от 01.09.2013 года, постановлением администрации муниципального образования Успенский район от 22.08.2013 № 1525 « Об утверждении положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Успенского района», Постановления администрации МО Успенский район от 07.10.2022г. № 1429 « О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования Успенский район от 22.08.2013 № 1525 « Об утверждении положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Успенского района» » в новой редакции , Уставом ДОУ.

1.2. Настоящее положение устанавливает критерии, и порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников ДОУ.

1.3. На основании Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций МО Успенский район и Положения об отраслевой системе оплаты труда работников МБДОУ детского сада комбинированного вида № 23, стимулирующие выплаты и надбавки работникам осуществляются по решению руководителя ДОУ

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников ДОУ в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

1.5. Основная цель предоставления выплат – повысить качество образования и стимулировать повышение профессионального уровня работников и мотивации на достижение высоких результатов.

1.6. Система стимулирования включает поощрительные выплаты по результатам труда всем категориям работников дошкольного учреждения.

1.7. Стимулирующая часть фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения распределяется между педагогическими и непедагогическими работниками МБДОУ детского сада КВ № 23 в пределах выделенного финансирования.

1.8. Работникам дошкольного образовательного учреждения могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера: по результатам работы за месяц, единовременные премии.

2. Порядок установления стимулирующих выплат

2.1. Распределение вознаграждений осуществляется по итогам каждого месяца. Вознаграждения педагогическим и непедагогическим работникам присуждаются в соответствии с настоящим Положением.

2.2. Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя МБДОУ в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МБДОУ, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда:

- руководителей структурных подразделений МБДОУ, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей – по представлению заместителей руководителя МБДОУ.

2.3. Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются Советом учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, по решению заседания Управляющего совета.

2.4. Старший воспитатель представляет аналитическую информацию о показателях деятельности педагогических работников, заведующий хозяйством представляет аналитическую информацию о показателях деятельности непедагогических работников, являющихся основанием для их премирования.

2.5. На основании Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций МО Успенский район и Положения об отраслевой системе оплаты труда работников МБДОУ детского сада комбинированного вида № 23, стимулирующие выплаты и надбавки работникам осуществляются по решению руководителя ДОУ. Заведующий издаёт приказ о премировании.

2.6. Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя МБДОУ в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МБДОУ, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда:

- руководителей структурных подразделений МБДОУ, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей – по представлению заместителей руководителя МБДОУ.

- остальных работников, занятых в структурных подразделениях МБДОУ – на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений МБДОУ.

2.7. Размер доплаты педагогическим работникам в возрасте до 35 лет, трудоустроившимся в течение двух лет со дня окончания образовательной организации профессионального или высшего образования в муниципальные общеобразовательные организации по основному месту работы и по основной должности в соответствии с полученной квалификацией составляет 3000 рублей в месяц.

3. Единовременные выплаты

3.1. Единовременные выплаты работникам осуществляется на основе приказа руководителя образовательного учреждения, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

3.2. При наличии у работника образовательного учреждения не снятого в установленном порядке дисциплинарного взыскания, премия не устанавливается.

3.3. Единовременные выплаты работникам производится в следующих случаях:

- к юбилейным датам (50, 55, 60 лет)
- за участие сотрудников в конкурсах профессионального мастерства:

- победители и призёры – в течение года

- участники – единовременное премирование

4. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников ДОУ

4.1. Критерии результативности профессиональной деятельности работников устанавливаются ДОУ самостоятельно. Перечень критериев может быть дополнен по предложению Совета учреждения, педагогического совета ДОУ, профсоюзного комитета не чаще 1 раза в год.

4.2. Критерии качества результативности труда разрабатываются отдельно для следующих категорий работников дошкольного образовательного учреждения:

- для педагогического персонала (воспитатели, учителя-логопеды, музыкальный руководитель, педагоги-психологи, старшие воспитатели, инструкторы по физической культуре);

- для учебно-вспомогательного персонала (старшая медицинская сестра, заведующий хозяйством, младшие воспитатели, помощники воспитателя, делопроизводитель);

- для младшего обслуживающего персонала (повара, кухонный рабочий, рабочие по комплексному обслуживанию и ремонту здания, уборщик служебных помещений, кастелянша, машинисты по стирке и ремонту спецодежды, дворники, сторожа, операторы котельной, кладовщик).

4.3. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагогического персонала

При наличии средств, в пределах стимулирующего фонда оплаты труда могут производиться следующие выплаты:

№	Критерии	Размер денежной выплаты (руб.)
Стимулирующие ежемесячные выплаты		
1	За стабильно высокие показатели работы	от 6000-00
2	Общественная удовлетворённость (отсутствие жалоб) за истекший квартал	от 3000-00
3	Систематическое обновление сайта	от 3000-00
4	Высокое качество работы воспитателя с использованием информационно- коммуникативных технологий	от 3000-00

5	За исполнение обязанностей ответственного по охране труда	от3000-00
6	За исполнение обязанностей ответственного по ПБ	от3000-00
7	За исполнение обязанностей ответственного по ГО и ЧС	от3000-00
8	За исполнение обязанностей ответственного по антитеррористической безопасности ДОУ	от3000-00
9	За исполнение обязанностей инспектору по охране прав детства	от3000-00
10	За выполнение обязанностей председателя первичной профсоюзной организации	от3000-00
11	Уполномоченному по социальному страхованию по ведению и оформлению больничных листов	от3000-00
12	За проведение кружковой работы	от3000-00
13	Педагогическим работникам в возрасте до 35 лет, трудоустроившимся в течение двух лет со дня окончания образовательной организации профессионального высшего образования в муниципальные общеобразовательные организации по основному месту работы и по основной должности в соответствии с полученной квалификацией	3000-00
14	За исполнение обязанностей ответственного по дорожной безопасности в ДОУ (ПДД)	от 3000-00
Стимулирующие единовременные выплаты		
13	Фиксированное участие в семинарах, консилиумах проведение открытых занятий на: - муниципальном уровне - краевом уровне	от 3000-00 от 5000-00
14	За высокие показатели результативности (положительные результаты мониторинга посещаемости воспитанников)	от 3000-00
15	Высокая степень активности воспитанников в мероприятиях: КВН, интеллектуальные игры, театрализация, досуги, развлечения, утренники и т.п. Количество мероприятий в месяц: -не менее 3 -более 3	от 3000-00 от 5000-00
16	Выпуск газеты, журнала, буклетов - до 5	от 2000-00
17	Победа или успешное участие в профессиональных конкурсах разного уровня (подтверждается документально): -муниципальный: -призер -победитель	от2000-00

	-краевой: -призер -победитель	от 3000-00 от 3000-00 от 5000-00
18	Обобщение педагогического опыта педагогом на разном уровне (мастер-классы, семинары, конференции, круглые столы, открытые мероприятия): -ДОУ -муниципальном - краевом - федеральном	от 2000-00 от 3000-00 от 4000-00 от 5000-00
19	Экспертно-аналитическая деятельность: -работа в составе экспертных групп на муниципальном уровне	от 5000-00
20	Руководство методическими объединениями: Совет педагогов в ДОУ Районным МО Наставничество над молодыми специалистами Размещение на образовательных сайтах в сети Интернет авторских методических материалов.	от 3000-00 от 4000-00 от 4000-00 от 4000-00
21	Образцовое содержание участка: - по итогам конкурса ДОУ 1 место 2 место 3 место	от 5000-00 от 3000-00 от 2000-00
22	Победа в ежегодном конкурсе по подготовке групповых комнат и помещений ДОУ, к новому учебному году: 1 место 2 место 3 место	от 5000-00 от 3000-00 от 2000-00
23	За подготовку детских коллективов для участия в мероприятиях: - общепоселковых - районных	от 4000-00 от 5000-00
24	Повышение общественного престижа ДОУ при участии в общепоселковых, районных мероприятиях (оформление выставок, стендов, наглядной агитации, изготовление атрибутов, презентаций)	от 5000-00
25	Специалистам (воспитателю, педагогу – психологу, инструктору по физической культуре, музыкальному руководителю, старшему воспитателю, воспитателю) за работу в группах казачьей направленности	от 4000-00
26	Педагогическим работникам (педагогу- психологу, инструктору по физической культуре) за работу в дошкольных группах компенсирующей направленности и с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья	от 4000-00

27	За наличие ведомственных наград и знаков отличия устанавливаются работникам ДОУ: - имеющим звание «Заслуженный» - награжденным нагрудным знаком «Почетный работник общего образования» - имеющим звание «Отличник народного образования» - награжденным Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ - награжденным Благодарностью Министерства образования и науки РФ -имеющим Почетное звание	от 3000-00 от 3000-00 от 3000-00 от 3000-00 от 3000-00 от 3000-00
28	Работа без больничных листов за истекший квартал	от 4000-00
29	Отсутствие конфликтов, жалоб, удовлетворенность родителей качеством услуги	от 6000-00
30	Разработка, внедрение и применение в работе передовых методов труда и достижений науки	от 6000-00
31	За стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения	от 6000-00
32	За разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых экспериментальных площадок.	от 6000-00

4.4. Критерии оценки результативности деятельности учебно-вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала

При наличии средств, в пределах стимулирующего фонда оплаты труда могут производиться следующие выплаты:

№	Критерии	Размер денежной выплаты (руб.)
Стимулирующие ежемесячные выплаты		
1	Общественная удовлетворённость (отсутствие жалоб) за фактически отработанное время	от 3000-00
2	Делопроизводителю за интенсивность и высокие результаты работы	от 5000-00
3	Заведующей хозяйством за интенсивность и высокие результаты работы	от 5000-00
4	Шеф-повару за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы	от 4000-00
5	Активное участие в жизнедеятельности детского сада	от 3000-00
Стимулирующие единовременные выплаты		
6	Работа без больничных листов за истекший квартал	от 3000-00
7	За высокие показатели результативности (качество выполненных ремонтных работ)	от 4000-00
8	Образцовое содержание участка:	

	- по итогам конкурса ДООУ 1 место 2 место 3 место	от4000-00 от3000-00 от2000-00
9	Победа в ежегодном конкурсе по подготовке групповых комнат и помещений ДООУ, к новому учебному году: 1 место 2 место 3 место	от4000-00 от3000-00 от2000-00
10	За участие в мероприятиях: - общепоселковых - районных	от 3000-00 от5000-00
11	Повышение общественного престижа ДООУ при участии в общепоселковых, районных мероприятиях (оформление выставок, стендов, наглядной агитации, изготовление атрибутов, презентаций), за фактически отработанное время.	от 3000-00
12	За высокое качество работы старшей медицинской сестре с использованием информационно- коммуникативных технологий	от4000-00
13	Разработка и внедрение плана оздоровительных мероприятий, осуществление контроля над оздоровлением детей, снижение заболеваемости детей, качественное проведение оздоровительных мероприятий; (ст. медицинская сестра	от 3000-00
14	За высокое качество работы в рамках должностных обязанностей дворника в осенне- зимний период	от4000-00
15	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонтах и т.д.)	от 3000-00
16	Отсутствие конфликтов, жалоб, удовлетворенность родителей качеством услуги	от 4000-00
17	Контрактному управляющему за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы	от 3000-00
18	Специалисту по охране труда за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы	от 3000-00

5. Порядок и условия назначения компенсационных выплат.

Оплата труда работников МБДОУ, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера

5.1 За работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда:

Выплаты работникам, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда – устанавливается в соответствии со ст. 147 Трудового Кодекса Российской Федерации работникам, занятым на тяжелых работах, работах и (или) опасных и иными особыми условиями труда – 4 % оклада.

Работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

5.2 За совмещение профессий (должностей):

Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.3 За расширение зон обслуживания:

Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.4 За увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором:

Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложение на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.5 Специалистам за работу в сельской местности:

Специалистам, работающим в сельской местности, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается компенсационная выплата в размере 25% оклада

Применение указанной выплаты не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

5.6 За работу в ночное время:

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Рекомендуемый минимальный размер доплаты – 35% части оклада (должностного оклада) за час работы работника. Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

5.7. За работу в выходные и праздничные дни:

Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер оплаты составляет: не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе весь день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной ставки сверх оклада

(должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени; не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

5.8. За работу в дошкольных группах компенсирующей направленности и с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья.

педагогическому персоналу -20 %

учебно- вспомогательному персоналу-15%

6 Стимулирующие надбавки

6.1 Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается всем сотрудникам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждении образования:

6.1.1 при стаже работы от 1 до 5 лет- 5% от оклада

6.1.2 при стаже от 5 до 10 лет – 10% от оклада

6.1.3 при стаже от 10 и выше – 15% от оклада

6.2 Стимулирующая надбавка за квалификационную категорию педагогическим сотрудникам учреждения в зависимости от установленной квалификационной категории:

6.2.1 высшая категория – 15%

6.2.2 первая категория – 10%

Повышающий коэффициент к окладу устанавливается на период действия квалификационной категории.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются пропорционально окладу(педагогической работы). Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентом отношении к окладу, по одному или нескольким основаниям.

7. Материальная помощь работникам ДОУ

7.1 Из фонда оплаты труда может быть оказана материальная помощь работникам ДОУ в следующих случаях:

- в случае смерти близких родственников (супруг, дети, родители) – 3000 рублей;
- находящимся на длительном лечении –3000 рублей;
- в случае рождения ребенка – 3000 рублей;
- к юбилейным датам рождения: юбилейными датами рождения считать у женщин 50, 55 и 60 лет; у мужчин – 50, 55, 60 лет – 3000 рублей.

7.2 Решение об оказании материальной помощи принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника и ходатайства профсоюзного комитета ДОУ.

7.3 Материальная помощь выплачивается на основании приказа заведующей ДОУ.

8.Порядок установления выплат

8.1 Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя МБДОУ в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МБДОУ, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда:

- руководителей структурных подразделений МБДОУ, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей – по представлению заместителей руководителя МБДОУ.

- остальных работников, занятых в структурных подразделениях МБДОУ – на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений МБДОУ.

Установление стимулирующих выплат осуществляется по решению руководителя МБДОУ в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МБДОУ.

8.2 Выплата устанавливается педагогическому работнику в возрасте до 35 лет (включительно) (далее – молодой педагог) трудоустроенному в муниципальную общеобразовательную организацию, расположенную на территории муниципального образования Успенский район, на основании трудового договора по должности, предусмотренной пунктом 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», в соответствии с полученной квалификацией в течение двух лет со дня окончания образовательной организации среднего профессионального или высшего образования.

В рамках настоящего пункта: днем окончания образовательной организации профессионального или высшего образования является дата выдачи документа об образовании или о квалификации в соответствии с частью 4, 7, 8, 10 и 11 статья 60 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «об образовании в Российской Федерации». Исчисление двухлетнего периода осуществляется с даты, указанной в настоящем абзаце, по дату трудоустройства молодого педагога; исчисление возраста молодого педагога осуществляется на дату заключения трудового договора, предусмотренного в рамках настоящего Порядка, от даты его рождения в соответствии с документом, удостоверяющим личность молодого педагога (документа его заменяющего).

Выплата (доплата) устанавливается молодому педагогу с начала учебного года (1 сентября) или с даты трудоустройства молодого педагога, в случае если он принят после 1 сентября, и устанавливается на срок в 3 года (36 месяцев). Выплата (доплата) молодому педагогу осуществляется в полном объеме при установлении ему в трудовом договоре педагогической нагрузки, а размере не менее 0,5 ставки. Установление нагрузки более 1 ставки не влечет за собой увеличение размера выплаты (доплаты); выплата (доплата) молодому педагогу производится ежемесячно с учетом фактически отработанного времени за календарный месяц.

При заключении срочного трудового договора между муниципальной общеобразовательной организацией, расположенной на территории муниципального образования Успенский район, и молодым педагогом, выплаты (доплаты) не осуществляется, за исключением случая заключения срочного трудового договора на срок 1 календарный год и более на период временного отсутствия работника по причине его призыва на военную службу или направления его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет.

В случае призыва молодого педагога на военную службу или направление его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения молодого педагога на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет, выплата (доплата) молодому педагогу не осуществляется. Выплата (доплата) молодому педагогу возобновляется по истечению обстоятельств, указанных в настоящем абзаце, при условии сохранения за молодым педагогом основного места работы и должности, и осуществляется до истечения установленного срока в 3 года (36 месяцев) без учета периодов призыва молодого педагога на военную службу или направление его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения молодого педагога на больничном по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет.

Выплата (доплата) сохраняется в случае перехода молодого педагога в другую муниципальную общеобразовательную организацию, расположенную на территории Краснодарского края. Муниципальная общеобразовательная организация, расположенная на территории Краснодарского края, с которой молодой педагог прекращает трудовые отношения, предоставляет молодому педагогу справку в свободной форме о дате, с которой установлена выплата (доплата) молодому педагогу, и фактическом периоде осуществления такой выплаты (доплаты) в месяцах с точностью до двух десятичных знаков. Муниципальная общеобразовательная организация, расположенная на территории муниципального образования Успенский район, с которой молодой педагог заключает трудовой договор, учитывает предусмотренную настоящим абзацем справку при установлении выплаты (доплаты) в пределах общего срока ее осуществления в 3 года (36 месяцев).

В Правовом акте муниципальной общеобразовательной организации, расположенной на территории муниципального образования Успенский район, а также форме расчетного листа указывается наименование доплаты «Краевая доплата молодому педагогу в 3 000 рублей».

Муниципальная общеобразовательная организация, расположенная на территории муниципального образования Успенский район, в свободной форме ведет обособленный учет трудоустроенных молодых педагогов на бумажном носителе.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда в соответствии с приказом министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» - в соответствии с трудовым законодательством.

Выплата (доплата) является составной частью заработной платы работника и производится в сроки, установленные образовательными организациями для выплаты заработной платы.

Выплата (доплата) осуществляется в рамках утвержденного объема субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания за счет средств краевого бюджета.

СОГЛАСОВАНО
 Председатель ЦНО
 МБДОУ детского сада
 комбинированного вида № 23
 Александрова Е.А.
 «9» декабря 2022г



Приложение №3
 к коллективному договору
 УТВЕРЖДАЮ
 Заведующий МБДОУ
 детского сада
 комбинированного вида № 23
 Шваб С.И.
 «9» декабря 2022г

**НОРМЫ
 БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДЫ, СПЕЦИАЛЬНОЙ ОБУВИ И
 ДРУГИХ СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКАМ
 МБДОУ ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА №23
 ЗАНЯТЫМ НА РАБОТАХ С ВРЕДНЫМИ И (ИЛИ) ОПАСНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА,
 А ТАКЖЕ НА РАБОТАХ, ВЫПОЛНЯЕМЫХ В ОСОБЫХ ТЕМПЕРАТУРНЫХ
 УСЛОВИЯХ ИЛИ СВЯЗАННЫХ С ЗАГРЯЗНЕНИЕМ**

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование СИЗ	Норма выдачи на год	Обоснование (пункт приказа)
1.	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014г. № 997 п.23
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
2.	Кастелянша	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 комплект	Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014г. № 997 п.48
3.	Кладовщик	<i>При работе с прочими грузами, материалами:</i>		Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014г. № 997 п.49
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
4.	Кухонный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014г. № 997 п.60
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар	
5.	Машинист (рабочий) по стирке и ремонту спецодежды	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014г.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	дежурный	

		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	№ 997 п.113
6.	Повар;	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014г. № 997 п.122
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа	
7.	Шеф-повар	Халат	3 шт.	Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014г. № 997 п.122 СанПин 2.4.1.3049-13 П.19.5
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
		Косынка или колпак	2 шт.	
8.	Сторож (вахтер)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014г. № 997 п.163
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	
9.	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014г. № 997 п.171
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
10.	Помощник воспитателя, Младший воспитатель	Халат светлых тонов	1 шт.	СанПин 2.4.1.3049-13 П.19.6, п.19.8
		Халат тёмных тонов	1 шт.	
		Косынка хлопчатобумажная	2 шт.	
		Фартук	2 шт.	
		Перчатки резиновые	6 пар	
11.	Воспитатель	Халат хлопчатобумажный	1 шт.	СанПин 2.4.1.3049-13 П.19.6
12	Старшая медицинская сестра	Халат хлопчатобумажный Дополнительно: перчатки резиновые	1шт 6пар	СанПин 2.4.1.3049-13

Ответственный по охране труда



С.А. Бородулина

СОГЛАСОВАНО
 Председатель ЦПО
 МБДОУ детского сада
 комбинированного вида № 23
 Александрова Е.А.
 «9» декабря 2022г.



приложение №7
 к коллективному договору
 УТВЕРЖДАЮ
 Заведующий МБДОУ
 детского сада
 комбинированного вида № 23
 Шваб С.И.
 «9» декабря 2022г.

**Перечень выдачи смывающих и обезвреживающих средств
 работникам МБДОУ
 детский сад комбинированного вида №23**

Наименование профессий и должностей	Наименование работ и производственных факторов	Виды смывающих или обезвреживающих средств	Нормы выдачи на одного работника в месяц	Обоснование
Старшая медицинская сестра, помощник воспитателя, повар, кух.рабочая, машинист по стирке и ремонту спец.одежды, уборщик служебных помещений, кладовщик, дворник	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями Работы с водными растворами дезинфицирующими средствами, работы выполняемые в резиновых перчатках.	Мыло туалетное Жидкие моющие средства в дозирующих устройствах Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу сушащие кожу)	200гр. 250мл. 100мл.	Приказ Министерство здравоохранения и соц.развития РФ от 17.12.2010г №1122 «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи смывающих и обезвреживающих средств» П №7; П №2
Воспитатель	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло туалетное Жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	200гр. 250мл.	Приказ Министерство здравоохранения и соц.развития РФ от 17.12.2010г №1122 «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи смывающих и обезвреживающих средств» П №7

Ответственный по охране труда

С.А. Бородулина

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель ППО
МБДОУ детского сада
комбинированного вида № 23
Александрова Е.А.
«09» декабря 2022г.



«УТВЕРЖДАЮ»
Заведующий
МБДОУ детского сада
комбинированного вида № 23
Шваб С.И.
«09» декабря 2022г.

**Перечень профессий и должностей работников,
занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда,
которым установлены доплаты и ежегодный дополнительный
оплачиваемый отпуск**

Профессия, должность	Размеры повышенной оплаты труда (в процентах к тарифной ставке, окладу)	Продолжительнос ть календарных дней (дополнительного отпуска)	Основание предоставления	Класс условий труда
1. Шеф – повар	4%	7 календарных дней	Карта по СОУТ № 2281.01.03 От 23.11.2018г.	3.2
2. Повар-	4%	7 календарных дней	Карта по СОУТ №1,	3.2
3. Кух. рабочая	4%	7 календарных дней	Карта по СОУТ № 2281.04.55 А, От 23.11.2018г.	3.2
4. Дворник	4%	7 календарных дней	Карта по СОУТ № 2281.04.54 От 23.11.2018г.	3.2
5. Старшая медсестра	4%	-	Карта по СОУТ № 2281.03.33 От 23.11.2018г.	3.1
6. Уборщик служебных помещений	4%	-	Карта по СОУТ № 2281.04.50 От 23.11.2018г.	3.1

Основание: Статья 147. Т.К РФ Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Статья 117 Т.К РФ «Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск

Приложение №6
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПНО
детского сада
комбинированного вида №23
Е.А. Александрова

«09» декабря 2022г.



УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ
детского сада
комбинированного вида №23

С.И. Шваб

«09» декабря 2022г.



График
работы сотрудников МБДОУ детский сад комбинированного вида № 23

№	Должность	Часы работы	Перерыв
1.	Заведующий с нагрузкой 1 ставка	8.00-16.12	13.00-14.00
2.	Старший воспитатель с нагрузкой 1 ставка	8.00-16.12	12.00-13.00
3.	Старший воспитатель с нагрузкой 0,5 ставки	8.00-11.36	
4.	Педагог-психолог с нагрузкой 1 ставка	8.00-16.12	12.00-13.00
5.	Педагог-психолог с нагрузкой 1,25 ставки	8.00-17.30	12.00-13.00
6.	Воспитатели общеразвивающих групп и групп раннего возраста с нагрузкой 1 ставка	7.00-17.30	
7.	Воспитатели групп компенсирующей направленности, с нагрузкой 1,05 ставки	7.00-12.00 12.00- 17.15	
8.	Воспитатель группы с 12 часовым пребыванием, нагрузка 0,2 ставки	17.30-19.00	
9.	Помощник воспитателя группы с 12 часовым пребыванием, нагрузка 0,2 ставки	17.30-19.00	
10.	Учитель -логопед с нагрузкой 1 ставка	(согласно графика) 8.30-12.30 12.00-16.00	
11.	Помощник воспитателя	8.00-16.12	13.30-14.30

	общеразвивающей группы с нагрузкой 1 ставка		
12.	Помощник воспитателя группы раннего возраста с нагрузкой 1,3 ставки	8.00-17.24	13.30-14.30
13.	Помощник воспитателя группы компенсирующей направленности с нагрузкой 1 ст.	8.00-16.12	13.30-14.30
14.	Помощник воспитателя компенсирующей направленности группы с нагрузкой 1,015 ст.	8.00-17.15	13.30-14.30
15.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды с нагрузкой 1 ставка	8.00-16.12	12.00-13.00 13.00-14.00
16.	Уборщик служебных помещений с нагрузкой 1 ставка	8.00-16.12	13.00-14.00
17.	Кастелянша с нагрузкой 1 ставка	8.00-16.12	12.00-13.00
18.	Шеф-повар с нагрузкой 1 ставка	5.30.-11.42. (через день) 9.00-16 12 (через день) 18.00- 19.00 (через день)	10.00-10.30 12.30-13.00
19.	Повар с нагрузкой 1 ставка	5.30.-12.42. (через день) 8.00-15 12. (через день) 12.00- 19.12 (через день)	10.00-10.30 12.30-13.00
20.	Повар с нагрузкой 1 ставка	5.30.-12.42. (через день) 9.00-16 12 (через день) 12.00- 19.12 (через день)	10.00-10.30 12.30-13.00
21.	Кух.рабочая с нагрузкой 1 ставка	8.00-16.12	13.30-14.30
22.	Кух.рабочая с нагрузкой 1,5 ставки	7.00 – 17.36	13.30-14.30
23.	Старшая мед.сестра с нагрузкой 1 ставка	8.00-16.12	13.00-14.00
24.	Старшая мед.сестра с нагрузкой 1,5 ставки	8.00-19.00	13.00-14.00
25.	Делопроизводитель с нагрузкой 1 ставка	8.00-16.12	12.00-13.00
26.	Заместитель заведующей по хозяйственной части с нагрузкой 1	8.00-16.12	12.00-13.00

	ставка		
27.	Инструктор по физической культуре с нагрузкой 1,5 ставки	8.00-17.12	12.00-13.00
28.	Кладовщик с нагрузкой 1 ставка	8.00-16.12	12.00-13.00
29.	Дворник с нагрузкой 1 ставка (женщина)	7.00-15.12	12.00-13.00
30.	Дворник с нагрузкой 1 ставка (мужчина)	7.00-16.00	12.00-13.00
31.	Музыкальный руководитель с нагрузкой 1 ставка	8.00-12.48	11.00-11.30
32.	Музыкальный руководитель с нагрузкой 0,5 ставки	10.00-12.24	
33.	Музыкальный руководитель группы компенсирующей направленности с нагрузкой 1,25 ставки	8.00-14.18	11.30-12.30
34.	Музыкальный руководитель с нагрузкой 1,5 ставки	8.00-15.12	12.00-13.00
35.	Сторож (согласно графика работы)	Ежедневно 19.30-7.30 В выходные и праздничные дни 8.00-24.00 00.00-8.00	

Приложение № 7
к коллективному договору

« УТВЕРЖДАЮ»

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель ППО
МБДОУ детского сада
комбинированного вида №23
Е.А. Александрова



«09» декабря 2022г.

Заведующий
МБДОУ детского сада
комбинированного вида №23
С.И. Шваб



«09» декабря 2022г.

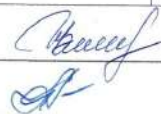
Соглашение по охране труда

Администрация и комитет профсоюза МБДОУ детского сада комбинированного вида № 23 заключили настоящее соглашение в том, что в течение 2023-2025 года руководство образовательного учреждения обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда.

№ п/п	Содержание мероприятий	Количество	Стоимость	Срок выполнения	Ответственный	Ожидаемая социальная эффективность			
						Количество работающих, которым улучшены условия труда		Количество работающих, освобожденных от тяжелых физических работ	
						всего	В том числе женщины	всего	В том числе женщины
1.	Направление работников на обучение безопасным методам и приемам работы	3	9000 р.	1 раз в три года 2023г	Заведующая		3	-	-
2.	Проведение первичных и плановых инструктажей по ОТ			Постоянно 2023г	Заведующий	72	68	-	-

3.	Заправка огнетушителей	15	10 000	1 раз в три года 2023г	Зам. заведующей по ХЧ,			-	-
4.	Регулярное проведение обязательных медицинских осмотров работников		206000 р.	По графику 1 раза в год 2023г 2024г 2025г	Старшая медсестра	72	68	-	-
5.	Регулярное пополнение аптек первой медицинской помощи	19 шт.	25000р	Актуальность аптечки 6 лет 2023г	Старшая медсестра			-	-
6.	Регулярная проверка освещения и содержание в рабочем состоянии	200 шт.	40 000	Постоянно 2023г 2024г 2025г	Заместитель заведующей по ХЧ,			-	-
7.	Обеспечение спецодеждой, средствами индивидуальной защиты.	48	42000р	По графику 2023г 2024г 2025г	Зам. заведующей по ХЧ,	48	48	-	-
8.	Своевременное проведение ремонта и замены мебели в группах, проведение проверок крепления мебели	14г руп п	100000 р.	Постоянно 2023г 2024г 2025г	Зам. заведующей по ХЧ, ответственный по ОТ			-	-
9.	Психиатрическое освидетельствование		24840р	1 раз в пять лет 2023г	Старшая медсестра	46	46	-	-

Заведующий МБДОУ детским садом комбинированного вида № 23
 Председатель ППО
 МБДОУ детским садом комбинированного вида № 23



/Шваб С.И./



/Александрова Е.А./

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель ППО
МБДОУ детского сада
комбинированного вида № 23
Александрова Е.А.
«09» декабря 2022г.

Приложение № 1
к коллективному договору
«УТВЕРЖДАЮ»
Заведующий МБДОУ
детского сада
комбинированного вида № 23
Шваб С.И.
«09» декабря 2022г.

**Положение о фонде охраны труда
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детского сада комбинированного вида №23 села Успенского
муниципального образования Успенский район**

1. Фонд охраны труда МБДОУ детского сада комбинированного вида №23 создается с целью 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).
2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, средства в сумме 0,2% от фонда оплаты труда (статья 226 ТК РФ).
3. Фонд охраны труда распределяется на следующие мероприятия:
 - 3.1. Проведение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка работников;
 - 3.2. Приобретение средств индивидуальной защиты;
 - 3.3. Улучшение условий труда;
 - 3.4. Санаторно-курортное лечение работников;
 - 3.5. Прохождение обучения по вопросам охраны труда;
 - 3.6. Приобретение литературы по вопросам охраны труда;
 - 3.7. Организация проведения работ по обязательной сертификации постоянных рабочих мест на производственных объектах на соответствие требованиям охраны труда по результатам специальной оценки условий труда;
 - 3.8. Приведение искусственного освещения на рабочих местах и в бытовых помещениях в соответствии с СанПиН 1.2.3685-21
4. Средства фонда, использованные не по назначению, полностью возмещаются в указанный фонд Учреждения.
5. Планируемые мероприятия по охране труда оформляются Соглашением по охране труда.

Ответственный
за работу по охране труда

С.А.Бородулина



УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ
детского сада
комбинированного вида №23
С.И.Шваб

«09» декабря 2022г.

Положение по охране труда МБДОУ детского сада комбинированного вида № 23

Работодатель в соответствии с действующим законодательством об охране труда обязуется:

1. Выделить на мероприятия по охране труда средства в сумме **240 тысяч рублей**, в том числе:

- 75 тысяч рублей** в **2023** году
- 80 тысяч рублей** в **2024** году
- 85 тысяч рублей** в **2025** году.

2. Выполнить в установленные сроки мероприятия, предусмотренные соглашением по охране труда (форма соглашения приведена ниже).

3. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществлять в размере не менее 0,1% суммы затрат на производство продукции /работ, услуг/ (в организации, занимающейся эксплуатационной деятельностью - в размере не менее 0,7% суммы эксплуатационных расходов).

4. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно приложению № 4. В случае, когда по соглашению сторон работник сам приобрел спецодежду и спецобувь, работодатель возмещает ее стоимость.

5. Работники обязуются:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

6. Обеспечивает реализацию мероприятий по охране труда комитет (комиссия) по охране труда, в количестве 4 человек, создаваемый из равного числа представителей работодателя профкома в т.ч.:

от работодателя: 2 человека
от работников: 2 человека

Ответственный
за работу по охране труда

С.А.Бородулина

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель ЦПО
МБДОУ детский сад
комбинированного вида №23
Е.А. Александрова

«09» декабря 2022г.



«УТВЕРЖДАЮ»
Заведующий МБДОУ
детский сад
комбинированного вида №23
С.И. Шваб

«09» декабря 2022г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам МБДОУ детский сад комбинированного вида №23

(указать наименование организации, осуществляющей образовательную деятельность)

2. Педагогические работники образовательных организаций в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск).

3. Педагогические работники организации, замещающие должности педагогических работников:

Воспитатель
Инструктор по физической культуре
Музыкальный руководитель
Педагог-психолог
Старший воспитатель
Учитель-логопед

(указать наименование должностей согласно штатному расписанию организации)

имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

4. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается организацией в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащих образом оформленных документов,

подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

5. В стаж непрерывной педагогической работы, дающей право на длительный отпуск, учитывается:

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

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

5.3. Время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днём окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днём поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

6. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательной организации.

Заявление о предоставлении длительного отпуска работник направляет в администрацию «Заявление о предоставлении длительного отпуска работник направляет в администрацию не позднее, чем за 2 недели до начала отпуска».

В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указываются дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

Срочный трудовой договор с педагогическим работником, принимаемым на работу на время исполнения обязанностей отсутствующего в связи с нахождением в длительном отпуске педагогического работника, заключается на период до выхода педагогического работника из длительного отпуска.

«Длительный отпуск может быть использован по частям продолжительностью 3 месяца, 6 месяцев и 12 месяцев».

7. Отзыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия педагогического работника. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору педагогического работника в удобное для него время.

8. Педагогический работник вправе досрочно выйти из длительного

отпуска, предупредив работодателя о намерении прекратить нахождение в длительном отпуске не менее чем за 2 недели (указывается срок для предупреждения). При этом оставшаяся не использованной часть длительного отпуска педагогическому работнику не предоставляется.

9. В случае поступления нескольких заявлений о предоставлении длительного отпуска, в образовательной организации составляется график предоставления длительных отпусков.

10. Длительный отпуск предоставляется «Длительный отпуск предоставляется работникам без сохранения заработной платы».

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

12. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется объем учебной (педагогической) нагрузки при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

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

14. Длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, в случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

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

15. Педагогическим работникам, работающим по совместительству в образовательных организациях, длительный отпуск может быть предоставлен по соглашению с каждым работодателем одновременно как по основному месту работы, так и по совместительству. Для предоставления отпуска по работе по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

16. Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске засчитывается в стаж работы, учитываемой при определении размеров оплаты труда в соответствии с установленной в образовательной организации системой оплаты труда.

Пронумеровано
Пронумеровано 61 см.р.

заведующий МБДОУ детским садом
комбинированного вида № 23

Шваб С.И.

Председатель ППО МБДОУ детским
садом комбинированного вида № 23

Е.А. Александрова

