

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципальное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад «Рябинка» р.п. Новая Майна муниципального образования  
«Мелекесский район» Ульяновской области» на 2021-2024 гг.

от работников:

Председатель профсоюзной  
организации

Варламова Варламова О.А.  
« 24 » августа 2021 г.

от работодателя:

Заведующий МДОУ «Детский сад  
«Рябинка» р.п. Новая Майна»

Зимуков Зимуков Э.М.  
« 24 » августа 2021 г.



Коллективный договор (соглашение)  
зарегистрирован в Агентстве по  
развитию человеческого потенциала  
и трудовых ресурсов Ульяновской  
области

11.10.21 года, пер. № 506  
Резерв

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации и Ульяновской области, с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников учреждения, обеспечению стабильной и эффективной деятельности муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детского сада «Рябинка» р.п. Новая Майна муниципального образования «Мелекесский район» Ульяновской области»(далее - Учреждения).

1.2. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения.

Коллективный договор обязателен к применению при заключении трудовых договоров с работниками учреждения и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.3. Сторонами Коллективного договора (далее – стороны ) являются:

Работники Учреждения (далее – Работники), в лице их полномочного представителя – председателя первичной профсоюзной организации учреждения (далее – первичная профсоюзная организация) – Пименовой Зинаиды Николаевны;

Работодатель, в лице полномочного представителя – заведующего Учреждения (далее – Работодатель) – Зимуква Эдуарда Маратовича.

1.4. Коллективный договор распространяется на Работников и администрацию Учреждения.

1.5. Первичная профсоюзная организация выступает в соответствии с Уставом Профсоюза, Положениями о профсоюзной организации Управления образования МО «Мелекесский район» и первичной профсоюзной организации, полномочными представителями работников учреждения при разработке и заключении коллективного договора и соглашений, при разрешении коллективных трудовых споров, ведении переговоров по разрешению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем: оплаты труда (размеров окладов (должностных окладов), доплат и надбавок), размеров и форм материального поощрения, норм труда, занятости, найма, увольнения, а также по другим вопросам социальной защищённости коллектива и отдельных работников.

1.6. Коллективный договор устанавливает конкретные условия труда, социальные льготы и гарантии работникам. Коллективный договор не может ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации, Законами Ульяновской области и Отраслевым Соглашением по муниципальным образовательным учреждениям Мелекесского района на 2016-2019 годы.

1.7. **Стороны договорились о том, что:**

1.7.1. Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством и Отраслевым Соглашением.

Работодатель и председатель первичной профсоюзной организации Учреждения в установленном порядке осуществляют регистрацию коллективного договора.

В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

Внесённые сторонами изменения и дополнения к Коллективному договору рассматриваются Комиссией по заключению и реализации настоящего Коллективного договора, оформляются протоколом и приложением к Коллективному договору, которые являются неотъемлемой частью Коллективного договора и доводятся до сведения администрации и работников учреждения.

В случае принятия органами государственной власти решений, улучшающих положение работников образования по сравнению с настоящим Коллективным договором, данные решения вступают в действие автоматически.

1.8. Стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, обязуются признавать и уважать права каждой из сторон. Отчёты о выполнении настоящего Коллективного договора рассматриваются по предложению одной из сторон на совместном заседании Администрации и первичной профсоюзной организации учреждения и доводятся до сведения Работников учреждения.

1.9. Стороны не вправе в течение срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

В случае реорганизации (изменения правового статуса) сторон права и обязательства сторон по настоящему Коллективному договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

1.10. Администрация учреждения и первичная профсоюзная организация доводит текст Коллективного договора до работников учреждения для его выполнения.

Текст Коллективного договора размещается на сайте учреждения: [http://ds\\_ryabinka\\_nmauna.nubex.ru](http://ds_ryabinka_nmauna.nubex.ru)

1.11. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания или до заключения нового Коллективного договора.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Коллективного договора должны быть начаты не позднее 2024 года.

1.12. Коллективный договор открыт для присоединения к нему других работников, не уполномочивших ранее стороны для его заключения при

условии перечисления 1% от заработной платы на счёт профсоюзной организации.

1.13. Коллективный договор определяет согласованные позиции и совместные действия сторон по вопросам регулирования социально-трудовых отношений.

1.14. Коллективный договор состоит из основного текста и приложений, являющихся его неотъемлемой частью (Приложения №№ 1- 8).

## **II. Обязательства сторон Коллективного договора**

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнёрства, осознавая ответственность за функционирование и развитие учреждения, и необходимость улучшения положения работников **стороны договорились:**

2.1.1. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности учреждения, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации приоритетных направлений развития образовательной системы Российской Федерации, приоритетных национальных проектов в сфере образования.

2.1.2. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнёрства.

2.1.3. Принимать участие в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства.

### **2.2. Администрация МДОУ:**

2.2.1. Предоставляет бухгалтерскую и финансовую документацию для полного и своевременного финансирования учреждения в соответствии с бюджетными ассигнованиями, утверждёнными Законом Ульяновской области об областном бюджете Ульяновской области и на основании решения Совета депутатов муниципального образования «Мелекесский район» Ульяновской области «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных организаций» «Мелекесский район» Ульяновской области на 2021 год и плановый период 2022 и 2023 годов».

2.2.2. Организует подготовку, переподготовку, повышения квалификации и проведение аттестации педагогических Работников Учреждения.

2.2.3. Предоставляет первичной профсоюзной организации по его запросам информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объёме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.4. Предоставляет возможность представителям первичной профсоюзной организации принимать участие в работе совещаний, комиссий и других мероприятиях. (**Приложение №3**).

2.2.5. Обеспечивает учёт мнения первичной профсоюзной организации при разработке и принятии нормативных правовых актов и проектов

нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий.

2.2.6. Обеспечивает учёт мнения выборных профсоюзных органов при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (**Приложение № 4**).

2.2.7. Обеспечивает учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при подготовке предложений по созданию автономного учреждения путём изменения типа существующего учреждения.

### **2.3. Профсоюзная организация МДОУ:**

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников Учреждения.

2.3.2. Оказывает членам Профсоюза помощь в:

- вопросах применения трудового законодательства;
- принятии работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон и предотвращения социальной напряжённости в коллективе.

2.3.4. Содействует предотвращению в Учреждении коллективных трудовых споров при выполнении работодателем обязательств, включенных в настоящий Коллективный договор.

2.3.5. Обращается с предложениями в Управление образования МО «Мелекесский район» в Профсоюзную организацию по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов Работников.

2.3.6. Проводит экспертизу проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников учреждения, анализирует практику применения трудового законодательства и законодательства в сфере образования.

2.3.7. Осуществляет контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.8. Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья Работников Учреждения.

## **III. Развитие социального партнёрства и участие первичной профсоюзной организации в управлении учреждением**

### **3.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:**

3.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим Коллективным договором обязательства и договоренности.

3.1.2. Участвовать на равноправной основе в работе комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, являющейся постоянно действующим органом социального партнёрства, созданной для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Коллективного договора и его

заключения, внесения изменений и дополнений, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению Коллективного договора, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения Коллективного договора не реже одного раза в полугодие (**Приложение №1**).

3.1.3. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав Работников Учреждения и по другим социально значимым вопросам.

3.1.4. Добиваться для Учреждения включения в расходную часть бюджета средств на:

- охрану труда;
- обеспечение безопасности и правопорядка;
- санаторно-курортное лечение и оздоровление Работников;

**3.2. Стороны считают необходимым совместно разрабатывать и вносить на рассмотрение соответствующих органов государственной и исполнительной власти предложения по:**

3.2.1. Выделению ассигнований в полном объёме на оплату труда и социальные выплаты работникам, повышение (индексацию) их размеров, обеспечение, предусмотренных законодательством социальных гарантий, на охрану труда, пожарную безопасность, повышение квалификации работников и другие статьи расходов, связанных с обеспечением нормальных условий труда Работников.

3.2.2. Организации оздоровления Работников Учреждения.

3.2.3. Организации оздоровления детей Работников Учреждения.

**3.3. Стороны договорились о совместной деятельности по:**

3.3.1. Принятию мер по недопущению и незамедлительному устранению нарушений установленного федеральными законами порядка изменения типа учреждения на основе принципов добровольности и коллегиальности при принятии решений об изменении типа Учреждения, включая принятие изменений в устав Учреждения в связи с изменением типа Учреждения на общем собрании Работников и обучающихся учреждения, порядка участия представителей выборных профсоюзных органов в управлении автономным Учреждением, а также порядка регулирования трудовых отношений.

3.3.2. Осуществлению в Учреждении мероприятий по внесению изменений в устав Учреждения в связи с изменением типа Учреждения при условии обязательного участия первичных профсоюзных организаций, включая закрепление в уставе порядка принятия решения о назначении представителя работников автономного учреждения членом наблюдательного совета или досрочном прекращении его полномочий, предусматривающего включение представителя первичной профсоюзной организации (председателя профсоюзного комитета) в состав наблюдательного совета.

3.3.3. Проведению совместных проверок по соблюдению Работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

3.3.4. Содействию в реализации принципа государственно-общественного управления в Учреждении.

3.3.5. Закреплению в уставе Учреждения порядка управления учреждением, предусматривающего полномочия общего собрания работников

и воспитываемых по рассмотрению и принятию решений, в том числе и об изменении типа существующего учреждения на автономное учреждение.

### **3.4. Администрация обязуется:**

3.4.1. Содействовать хозяйственной самостоятельности Учреждения, привлечению внебюджетных источников финансирования учреждения.

3.4.2. Осуществлять контроль за целевым использованием средств, за своевременностью выплаты заработной платы и других социальных выплат.

3.4.3. Проводить систематический анализ состояния материально-технической базы и кадрового состава Учреждения, принимать меры по их укреплению.

3.4.4. Обеспечивать работникам Учреждения выплаты заработной платы не реже двух раз в месяц.

3.4.5. Способствовать обеспечению права участия представителей работников в работе органов управления Учреждением (попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.), в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих интересы работников, а также относящихся к деятельности учреждений в целом. При подготовке и принятии приказов, распоряжений затрагивающих права и интересы работников, заблаговременно информировать о них первичную профсоюзную организацию, учитывать её мнение и положения настоящего Коллективного договора.

3.4.6. Способствовать в участии представителей профсоюзных органов в работе конференций, совещаний, собраний работников образования, руководителей органов управления, образовательных учреждений по социально-экономическим вопросам.

3.4.7. Предоставлять профсоюзной организации нормативные акты и материалы, затрагивающие профессиональные и трудовые интересы работников.

3.4.8. Принимать необходимые меры по недопущению вмешательства работодателя и их представителей в практическую деятельность первичной профсоюзной организации при выполнении ими своих уставных задач.

3.4.9. Учитывать мнение выборного профсоюзного органа в целях предотвращения ухудшения условий труда и быта работников при передаче в аренду зданий, помещений, сооружений, оборудования, находящихся в учреждении.

3.4.10. Предусматривать в коллективном договоре размеры и порядок использования полученных и оставшихся в распоряжении учреждения внебюджетных средств.

## **IV. Трудовые отношения**

**4.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:**

4.1.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем, возникшие на основании трудового договора, регулируются Трудовым кодексом РФ.

Стороны трудового договора определяют его условия с учётом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего Коллективного договора, устава, положения об оплате труда и иных локальных актов учреждения.

Условия трудовых договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы труда, настоящим Коллективным договором, являются недействительными.

4.1.2. При приёме на работу, до подписания трудового договора, Работодатель обязан ознакомить Работника под роспись с Уставом учреждения, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка (**Приложение №8**), иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

4.1.3. Трудовой договор с Работниками Учреждений заключается, как правило, в письменной форме на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учётом характера предстоящей работы, или условий её выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом.

4.1.4. С руководителями учреждений заключается либо трудовой договор на неопределённый срок, либо срочный трудовой договор, срок действия которого определяется соглашением сторон.

В случае прекращения трудового договора с руководителем учреждения в соответствии со статьёй 278 Трудового кодекса РФ выплачивается компенсация в размере, определяемом трудовым договором, но не ниже трёхкратного среднего месячного заработка.

4.1.5. Руководитель, его заместители и другие Работники Учреждения помимо работы, определённой трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством, в пределах, установленных действующими нормативными и муниципальными правовыми актами.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием муниципальных образований и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если педагоги, для которых данное Учреждение является местом основной работы, обеспечены педагогической работой по своей специальности в объёме не менее чем на ставку заработной платы.

**4.2. Администрация и первичная профсоюзная организация договорились:**

4.2. Предоставлять преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, лицам, совмещающим работу с обучением в высших

профессиональных педагогических образовательных учреждениях независимо от того, за чей счёт они обучаются.

4.3. Не допускать заключение срочных трудовых договоров с работниками, оплата труда которых осуществляется за счёт средств, поступающих от приносящей доход деятельности, за исключением случаев привлечения их для выполнения работ, связанных с временным расширением объёма оказываемых учреждением услуг и в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

## **V. Оплата труда и нормы труда**

**5.1. При регулировании оплаты труда Администрация и первичная профсоюзная организация исходят из того, что:**

5.1.1. Система оплаты труда в учреждении определяется в соответствии со статьёй 144 Трудового Кодекса Российской Федерации, на основании решения Совета депутатов муниципального образования «Мелекесский район» Ульяновской области от 18.10.2013 года №3/10 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных организаций» «Мелекесский район» Ульяновской области от 30.10.2013 года №4/5, в отношении которых Управление образования Администрации МО «Мелекесский район» выполняет функции и полномочия учредителя положением по Отраслевой оплате труда работников МДОУ «Детский сада «Рябинка» р.п.Новая Майна», и предусматривает правила организации оплаты труда в условиях отраслевой системы оплаты труда, порядок определения окладов, должностных окладов), условия применения выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.1.2. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца: аванс – 24 числа текущего месяца, заработная плата – 08 числа последующего месяца.

5.1.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации. В случае несоблюдения этого условия работнику выплачивается доплата в целях доведения месячной заработной платы до уровня не ниже минимального размера оплаты труда.

5.1.4. В случае задержки выплаты заработной платы, оплаты отпуска (если работник не настаивает на переносе начала отпуска на день, следующий за днём получения полной суммы отпускных), выплат при увольнении, иных установленных выплат (в том числе социального характера), работникам выплачивается денежная компенсация в размере не ниже одной трёхсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального Банка РФ от не выплаченной в срок суммы за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установления срока выплаты по день фактического расчёта включительно.

5.1.5. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базового фонда и фонда стимулирования.

Из средств базового фонда осуществляется выплата окладов (должностных окладов) Работников Учреждения, а также выплат компенсационного характера. Из средств фонда стимулирования осуществляются выплаты стимулирующего характера.

5.1.6. Руководитель Учреждения самостоятельно разрабатывает структуру и штатное расписание Учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда. Штатное расписание Учреждения утверждается Руководителем по согласованию с Управлением образования МО «Мелекесский район».

Численный состав работников Учреждения должен быть достаточен для гарантированного выполнения установленных учреждению функций, задач и объёма работ.

5.1.7. Объём средств на выплаты стимулирующего характера формируется в размере не менее 10 процентов от фонда оплаты труда Учреждения.

Средства на оплату труда, поступающие от иной приносящей доход деятельности, направляются на выплаты стимулирующего характера.

5.1.8. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются в пределах имеющихся средств, в том числе и внебюджетных, самостоятельно с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и закрепляются в коллективных договорах в виде положений о доплатах и надбавках, премировании, расходовании внебюджетных средств, о стимулировании труда.

5.1.9. Для педагогических работников наполняемость групп, установленная типовыми положениями об образовательных учреждениях с учётом санитарных правил и норм, является предельной наполняемостью и нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы в которых оплата осуществляется из установленной ставки заработной платы.

5.1.10. Для педагогического работника увеличение объёма работы компенсируется установлением соответствующей доплаты в соответствии со статьёй 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер такой доплаты Учреждение определяет самостоятельно, что фиксируется в соответствующем локальном акте Учреждения.

5.1.12. Формирование систем оплаты труда Работников Учреждения, включающих размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учётом сложности и объёма выполняемой работы, а также размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, осуществляется с учётом:

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

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также

недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждения и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

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

- порядка аттестации работников учреждения, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждения;

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

5.1.16. В случаях, когда система оплаты труда работников учреждения предусматривает увеличение размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы, то изменение оплаты труда осуществляется:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

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

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

- при присвоении почётного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

- при присуждении учёной степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче соответствующего документа кандидата наук;

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

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

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

Работодатель с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьёй 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и опасными условиями труда.

Если аттестация рабочих мест в учреждении не проводилась, то работнику, выполняющему работу, включённому в Перечни работ с опасными, вредными и тяжёлыми условиями труда, работодатель устанавливает повышенную оплату труда до 12% , утверждёнными приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 г. № 579 (с изменениями и дополнениями).

#### **(Приложение №5)**

5.1.18. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере 20 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.1.19. По должностям работников образования применяются квалификационные характеристики, утверждённые приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

#### **5.2. Стороны договорились:**

5.2.1. Совершенствовать критерии оценки качества работы педагогических и других категорий работников учреждения для определения размера стимулирующих выплат.

5.2.2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьёй 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере.

5.2.3. Председателю первичной профсоюзной организации установить ежемесячную доплату из стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения за общественную и социально-значимую работу в интересах коллектива - ( 1 балл ) (статьи 52, 53 и часть 7 статьи 377 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.3. В целях повышения социального статуса работника образования, престижа педагогической профессии и мотивации труда **стороны совместно** вырабатывают предложения по:

- повышению уровня оплаты труда работников учреждения, включая доплаты за учёные степени;

- установлению размеров базовых окладов (базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы) по всем категориям работников;

5.4. За педагогическими работниками, направляемыми на плановые курсы повышения квалификации и переподготовки, на время их обучения с отрывом от основной работы сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы. Оплата проезда к месту учёбы и обратно, а также выплата суточных за время нахождения их курсах осуществляются за счёт направляющей стороны.

5.5. В течение учебного года не осуществлять организационно-штатные мероприятия, которые могут повлечь высвобождения работников до окончания учебного года по этим причинам.

5.6. В целях снижения социальной напряжённости в коллективе прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

## **VI. Рабочее время и время отдыха**

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

6.1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Учреждения определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников регулируется Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

6.1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников учреждения определяется правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также в соответствии с Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденным приказом Минобрнауки России от 27 марта 2006 г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

6.1.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения учебных занятий, дней открытых дверей и др., допускается по письменному распоряжению руководителя учреждения с письменного согласия работника и с учётом мнения профкома.

Работа в выходной и 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 нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.1.4. Учебная нагрузка педагогических работников распределяется исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности педагогическими кадрами, иных условий.

В состав тарификационной комиссии включаются представители выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения образования.

Объем учебной нагрузки (педагогической работы) более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника.

При распределении учебной (педагогической) нагрузки учитывается:

- 1) сохранение преемственности групп и объема нагрузки;
- 2) необходимость обеспечения специалистов после окончания ими учебного заведения учебной нагрузкой не менее количества часов, соответствующих ставке заработной платы;
- 3) стабильность объема учебной нагрузки на протяжении всего учебного года. Уменьшение ее возможно только в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения групп.

6.1.5. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьёй 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, причитающиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Ежегодный отпуск должен быть перенесён на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупреждён о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам работник имеет преимущественное право в

выборе новой даты начала отпуска.

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

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника. Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

6.1.7. Учреждение с учётом производственных и финансовых возможностей может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счёт имеющихся собственных средств, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

Отпуск по семейным обстоятельствам (без сохранения заработной платы, в счёт очередного отпуска, за ранее отработанное время) предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке.

## **6.2. Стороны договорились:**

6.2.1. Предоставлять работникам оплачиваемые свободные дни по следующим причинам:

- бракосочетание работника – 2 рабочих дня;
- бракосочетание детей – 2 рабочих дня;
- смерть детей, родителей, супруга, супруги – 3 рабочих дня;
- переезд на новое место жительства – 2 рабочих дня;
- проводы на службу в армию – 2 рабочих дня;
- рождение ребенка – 1 рабочий день.

6.2.2. Распространить Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года, утверждённое приказом Министерства образования России от 07.12.2000 г. № 3570, на педагогических работников учреждений (**Приложение № 2**).

Каждый педагогический работник не реже чем каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеет право на длительный, сроком до одного года, отпуск.

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

## **VII. Условия и охрана труда.**

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников образовательного учреждения в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

### **7.1. Администрация:**

7.1.1. Осуществляет учёт и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников учреждений и несчастных случаев с работниками и воспитываемыми, обобщает государственную отчетность по формам 7-Т (травматизм), 1-Т (условия труда) за истекший год с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

7.1.2. Информировывает первичную профсоюзную организацию в течение первого квартала о состоянии производственного травматизма среди работников и воспитанников в истекшем году и его причинах, о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда, о выделении средств подведомственными учреждениями на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты, молока или равноценных пищевых продуктов, проведение медосмотров, на компенсацию за работу во вредных и опасных условиях труда.

7.1.3. Предусматривает ежегодное выделение средств на обеспечение безопасности учреждения.

7.2. В соответствии с требованиями законодательства Администрация учреждения:

7.2.1. Выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, аттестацию рабочих мест по условиям труда из всех источников финансирования в размере не менее 2 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание учреждения.

7.2.2. Обеспечивает проведение аттестации рабочих мест по условиям труда в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 26 апреля 2011 г. № 342н «Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда» и от 1 апреля 2010 г. № 205н «Об утверждении перечня услуг в области охраны труда, для оказания которых необходима аккредитация, и правил аккредитации организаций, оказывающих услуги в области охраны труда».

7.2.3. Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ) (**Приложение №№ 6,7**).

7.2.4. Обеспечивает за счёт средств работодателя проведение обязательных периодических осмотров (обследований) работников в Порядке проведения обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) и гигиенической подготовки работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий.

7.2.5. Обеспечивает участие представителей органов государственного надзора и представителей Профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками образовательного учреждения. Представляют информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

### **7.3. Первичная профсоюзная организация:**

7.3.1. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в учреждении либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения

законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

7.3.2. Обеспечивает оперативное и практическое руководство технической инспекцией труда Профсоюза.

Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, привлекая для этих целей внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, оказывает практическую помощь в реализации этих прав, представляют интересы членов Профсоюза в суде.

Организует проведение проверок состояния охраны труда в учреждении, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных настоящим коллективным договором, соглашением по охране труда и программами по безопасности Учреждения.

7.3.3. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкомов, способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда образовательного учреждения, организует их обучение за счёт средств Фонда социального страхования и оказывает помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

#### **7.4. Стороны обязуются:**

содействовать выполнению представлений и требований технического инспектора труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзной организации, выданных работодателю, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности;

7.5. Администрация и первичная профсоюзная организация при необходимости организуют: проведение различных мониторингов в Учреждении.

### **VIII. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров**

#### **8.1. Администрация:**

8.1.1. Содействует проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования, оказания эффективной помощи молодым специалистам, учителям и воспитателям в профессиональной и социальной адаптации и координирует работу учреждения по эффективному использованию кадровых ресурсов.

8.1.2. Анализирует кадровый состав, потребность в кадрах учреждения, обеспечивает необходимые условия для профессиональной подготовки и переподготовки работников.

8.1.3. Направляет деятельность на обеспечение современного развития кадрового потенциала учреждения, на формирование позитивного образа педагога в общественном сознании.

8.1.4. Принимает меры по проведению ежегодных мониторингов текущей и перспективной потребности в педагогических кадрах.

8.1.5. Информировывает первичную профсоюзную организацию не менее чем за 3 месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников учреждения, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

8.1.6. Предоставляет достоверную и полную информацию соответствующим выборным профсоюзным органам о создании и ликвидации рабочих мест.

8.1.7. Осуществляет меры, направленные на содействие занятости высвобождающихся работников:

- проведение упреждающей переподготовки кадров, перемещения их внутри учреждений на освободившиеся рабочие места.

## **8.2. Первичная профсоюзная организация:**

8.2.1. При изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников учреждения представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов – всех работников, независимо от их членства в Профсоюзе на условиях профсоюзной организации.

## **8.3. Стороны совместно:**

8.3.1. Ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, повышения квалификации работников, в том числе педагогических, и переподготовки высвобождаемых работников.

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

8.3.3. При проведении структурных преобразований в отрасли не допускают массовых сокращений работников, заранее планируют трудоустройство высвобождаемых работников.

8.3.4. В целях достижения социального эффекта по результатам реализации направлений государственной политики развития образования принимают участие в разработке мер по:

- обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава образовательного учреждения;

- снижению текучести кадров в учреждении, повышению уровня квалификации педагогических работников (увеличение количества педагогических работников, прошедших повышение квалификации и переподготовку);

- созданию условий для непрерывного профессионального образования работников.

## **8.4. Стороны договорились:**

8.4.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров выборный орган

первичной профсоюзной организации учреждения предупреждается об этом письменно не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Одновременно с уведомлением предоставляются проекты приказов о сокращении численности или штата работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

8.4.2. При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации помимо предусмотренного статьёй 179 Трудового кодекса Российской Федерации, обладают работники:

- председатели первичных профсоюзных организаций, не освобождённые от основной работы;

- педагогические работники – не более чем за год до назначения досрочной трудовой пенсии по старости в связи с осуществлением педагогической деятельности в учреждениях для детей;

- семейные – при наличии одного иждивенца, если оба супруга работают в учреждении.

8.4.3. Содействовать созданию советов молодых воспитателей с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с органами государственной власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем молодых воспитателей.

#### **8.5. Совместно проводить консультации по:**

- проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования;

- недопущению увольнения работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости не менее чем за 2 месяца;

- определению порядка проведения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников;

- созданию условий для профессиональной переподготовки и переобучения работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием учреждения.

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

### **9.1. Стороны исходят из того, что:**

9.1.1. Педагогическим работникам Учреждения, в том числе работающим на условиях совместительства или выполняющим помимо основной работы педагогическую работу в том же учреждении без занятия штатной должности, а также руководящим работникам, основная деятельность которых связана с образовательным процессом, должна выплачиваться ежемесячно денежная компенсация для обеспечения их книгоиздательской продукцией и

периодическими изданиями в соответствии с Законом Ульяновской области от 06.05.2006г. № 52-ЗО «Об образовании в Ульяновской области» в размере, устанавливаемом Правительством Ульяновской области независимо от объёма учебной нагрузки, в период нахождения их в ежегодном отпуске, в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, в период временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам.

9.1.2. Работникам учреждения при выходе на пенсию выплачивается единовременное материальное поощрение в размере не более одного должностного оклада в пределах средств, направленных на оплату труда работников.

9.1.3. Педагогические работники учреждения имеют право на оказание услуг по оздоровлению, за счёт средств областного и местного бюджетов в оздоровительных организациях, расположенных на территории Ульяновской области в соответствии с Законом Ульяновской области от 29.05.2012 № 65-ЗО «Об организации оздоровления работников бюджетной сферы» и постановлением Правительства Ульяновской области от 09.06.2012 № 280-П «О мерах по реализации Закона Ульяновской области от 29.05.2012 № 65-ЗО «Об организации оздоровления работников бюджетной сферы».

9.1.4. Педагогическим работникам - молодым специалистам (далее - молодые специалисты) предоставляются меры социальной поддержки в соответствии с Законом Ульяновской области от 02.05.2012 № 49-ЗО «О мерах социальной поддержки отдельных категорий молодых специалистов на территории Ульяновской области».

Молодым специалистам предоставляются следующие меры социальной поддержки:

- единовременная денежная выплата в размере 10000 рублей;
- ежемесячная денежная выплата в размере 1000 рублей.

Молодым специалистам предоставляется право на получение за счёт средств областного бюджета Ульяновской области дополнительного профессионального образования в области управления при условии их постановки в резерв на руководящую должность.

Порядок формирования резерва на руководящую должность и условия получения молодыми специалистами дополнительного профессионального образования в области управления определяются исполнительным органом государственной власти Ульяновской области, уполномоченным в сфере образования.

9.1.5. В связи с истечением срока действия квалификационной категории у педагогических и руководящих работников в случаях:

- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске и после выхода из отпуска по беременности и родам или отпуска по уходу за ребёнком;
- нахождения в командировке на работе по специальности за рубежом;
- нахождения в отпуске до 1 года в соответствии с п. 5 ст. 55 Закона РФ «Об образовании»,

срок действия имевшейся у них квалификационной категории продлевается решением Главной аттестационной комиссии на основании

заявления работников с момента выхода на работу, но не более чем на один год.

9.1.6. Педагогическим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников либо уходом на пенсию по старости, в случае возобновления ими педагогической работы сохраняется имевшаяся аттестация до окончания срока её действия.

9.1.7. В случае истечения срока действия аттестации у педагогических работников, которым до достижения пенсионного возраста осталось менее одного года, имеющаяся у них аттестация решением Главной аттестационной комиссии продлевается до наступления пенсионного возраста на основании заявления. При продолжении трудовой деятельности после наступления пенсионного возраста педагогический работник проходит процедуру аттестации на общих основаниях.

9.1.8. Специалисты и руководители аппаратов управлений образования и методических служб всех уровней, освобождённые председатели профорганов, могут быть в порядке исключения аттестованы Главной аттестационной комиссией на первую квалификационную категорию в случае перехода на педагогическую работу при наличии заявления, 1 аттестационного листа, копии документа об образовании, материалов самоанализа.

9.1.9. Педагогические и руководящие работники:

- награждённые государственными наградами за педагогический труд (кроме медали «Ветеран труда»), получившие почётные звания «Народный учитель РФ», «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный мастер производственного обучения РФ», «Заслуженный работник культуры РФ», «Заслуженный работник физической культуры РФ», «Заслуженный мастер спорта РФ», «Заслуженный тренер РФ»;

- победители всероссийских и областных профессиональных конкурсов (1 место): «Учитель года», «Педагогический дебют», «Мастер года», конкурс педагогов дополнительного образования «Сердце отдаю детям», «Воспитатель года», «Самый классный классный», областного конкурса «Лучший воспитатель» среди педагогических работников образовательных учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья и для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, и конкурсов, проводимых в рамках приоритетного национального проекта «Образование»;

- подготовившие победителей международных, всероссийских олимпиад, конкурсов, соревнований;

- получившие учёные степени доктора наук, кандидата наук, при условии работы по профилю и при наличии заявления на аттестацию, справки с места работы и копии соответствующего документа. Аттестуемые имеют право на присвоение им высшей квалификационной категории при условии наличия первой квалификационной категории не менее 2-х лет,

Данное право возникает у аттестуемых один раз в течение 5 лет после получения выше указанных званий и подготовки соответствующих победителей.

#### 9.1.10. Педагогические работники:

- награждённые значками «Отличник профтехобразования», «Почётный работник высшего профессионального образования», «Почётный работник общего образования РФ», «Почётный работник начального профессионального образования РФ», «Почётный работник среднего профессионального образования РФ», «Отличник физической культуры и спорта», «Заслуженный работник образования Ульяновской области»;

- победители областных профессиональных конкурсов (1 место), не указанных в пункте 9.1.9. настоящего коллективного договора;

- победители областных олимпиад, конкурсов, соревнований;

- при условии работы по профилю при наличии заявления на аттестацию, справки с места работы и копии соответствующего документа имеют право на присвоение им первой квалификационной категории без прохождения процедур аттестации.

Данное право возникает у аттестуемых один раз в течение 5 лет после получения вышеуказанных званий и подготовки соответствующих победителей.

9.1.11. Руководители и заместители руководителей, совмещающие свою должность с должностью педагогического работника, аттестуются в качестве педагогического работника Главной аттестационной комиссией Министерства образования Ульяновской области.

Педагогические работники учреждения аттестуются Главной аттестационной комиссией Министерства образования Ульяновской области.

9.1.12. Результаты аттестации, присвоенные педагогическим и руководящим работникам, учитываются в течение срока их действия на территории Ульяновской области, в том числе при выполнении педагогической работы на разных должностях.

9.2. Учреждение в соответствии с Законом Российской Федерации «Об образовании», Законом Ульяновской области «Об образовании в Ульяновской области» самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, определяет направления и порядок использования своих бюджетных и внебюджетных средств, в том числе их долю, направляемую на оплату труда и материальное стимулирование работников образовательного учреждения.

Экономия как бюджетных, так и средств, полученных от иной приносящей доход деятельности может направляться на:

- установление выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда и быта, организацию отдыха работников и их семей, мероприятия по охране здоровья и другие социальные нужды работников и их детей;

- укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды.

9.3. Стороны выражают намерения продолжить работу по выработке предложений, касающихся:

- поддержки молодых специалистов;
- системы мер по социальной поддержке работников;

9.4. Стороны договорились выделять дополнительные средства из внебюджетных источников (не менее 2%) и иных источников для санаторно-курортного лечения и отдыха работников.

9.5. Стороны исходят из того, что работодатели перечисляют на счёт профсоюзной организации учреждения денежные средства для ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы.

9.6. Администрация учреждения при формировании предложений к проекту бюджета на очередной финансовый год и плановый период учитывает объём средств, необходимых для проведения ежегодных обязательных профилактических медицинских осмотров работников учреждения за счёт средств бюджета.

#### **9.7. Стороны согласились:**

9.7.1. Не допускать случаев направления работодателями педагогических работников учреждения на повышение квалификации и переподготовку с отрывом от основной работы без возмещения им командировочных расходов, как это установлено постановлением Правительства Российской Федерации от 26 июня 1995 г. № 610 «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышению квалификации) специалистов».

9.7.2. Оказывать материальную помощь работникам в следующих случаях:

- частичная оплата медицинских услуг (в соответствии с решением комиссии);
- на похороны работников Отрасли - 1000 рублей, близких родственников (мать, отец, супруг, супруга, дети) - 1000 рублей;
- в связи с юбилейными датами работников выделять материальную помощь в зависимости от статуса работы в Отрасли: при достижении 50 лет – от 1000 до 5000 рублей и каждые 5 лет;
- при наличии средств к профессиональным праздникам и другим праздничным датам оказывать материальную помощь.

9.7.3. Способствовать выделению средств на приобретение новогодних подарков детям, работников образовательного учреждения.

## **Х. Гарантии прав профсоюзной организации и членов Профсоюза**

10.1. Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями и дополнениями), иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Положением о профсоюзной организации Мелекесского района и реализуются с учётом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, Отраслевым Соглашением по муниципальным образовательным учреждениям

Мелекесского района на 2021-2024 годы, Уставом учреждения, настоящим коллективным договором.

**10.2. Стороны обращают внимание на то, администрация учреждения обязана:**

10.2.1. Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию первичной профсоюзной организации в учреждении.

10.2.2. Не препятствовать представителям выборного профсоюзного органа в посещении учреждения, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

10.2.3. Предоставлять профсоюзному органу по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания работников.

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

**10.3. Стороны признают** гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

10.3.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководитель профсоюзного органа в учреждении - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа; а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в учреждении, профорганизаторы – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

10.3.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций учреждений – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.3.3. Члены выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной

организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учёбы.

**Стороны согласились** распространить это положение на работников учреждения, являющихся членами Совета председателей первичных профсоюзных организаций Мелекесского района – не менее 12 рабочих дней в год, а также на работников учреждения, являющихся членами комиссии по ведению коллективных переговоров и заключению коллективного договора - не менее 7 рабочих дней.

10.3.4. Члены выборных профсоюзных органов, не освобождённые от основной работы в учреждении, освобождаются от неё с сохранением среднего заработка на время участия в работе конференций, собраний и иных мероприятий, созываемых Профсоюзом с сохранением оплаты времени участия в этих мероприятиях.

10.4. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при избрании по конкурсу на замещение должностей.

10.5. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учётом положений настоящего коллективного договора.

## **XI. Контроль за выполнением коллективного договора**

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора на всех уровнях осуществляется сторонами коллективного договора и их представителями, а также органами по труду и экономики предприятий управления экономики Администрации МО «Мелекесский район».

Текущий контроль за выполнением коллективного договора осуществляет комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в порядке, установленном сторонами коллективного договора.

11.2. Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению коллективного договора с указанием конкретных сроков и ответственных лиц.

11.3. Информация о выполнении настоящего коллективного договора ежегодно рассматривается на совместном заседании администрации и первичной профсоюзной организации учреждения и доводится до сведения работников учреждения.

11.4. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом.

## Приложение № 1

к Коллективному договору  
МДОУ «Детский сад «Рябинка»  
р.п.Новая Майна» на 2021-2024  
годы.

### **ПОЛОЖЕНИЕ о комиссии по регулированию социально-трудовых отношений**

#### I. Общие положения

1.1. Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (далее - Комиссия) является постоянно действующим органом системы социального партнерства, созданным сторонами, заключившими настоящий коллективный договор.

Комиссия руководствуется в своей деятельности Конституцией РФ, федеральными и областными законами, Региональным отраслевым соглашением и Отраслевым Соглашением по муниципальным образовательным учреждениям Мелекесского района, настоящими коллективным договором и Положением, иными нормативными актами, действующими на территории области и района.

1.2. Состав Комиссии формируется на основе соблюдения принципов равноправия сторон, полномочности их представителей.

Количество членов Комиссии от каждой из сторон определяется совместным решением сторон.

#### II. Цели и задачи Комиссии

2.1. Основными целями Комиссии являются:

- развитие системы социального партнёрства;
- согласование социально-экономических интересов работников и администрации в учреждении;
- регулирование социально-трудовых отношений в учреждении.

2.2. Основными задачами Комиссии являются:

- ведение коллективных переговоров по подготовке проекта и заключению коллективного договора на очередной срок;
- урегулирование разногласий, возникающих в ходе реализации коллективного договора;
- оказание содействия при разработке и заключении районного отраслевого соглашения;
- недопущение ухудшения условий труда и нарушений социальных гарантий работников учреждения, установленных трудовым

законодательством, федеральным, региональным и муниципальным отраслевыми соглашениями по учреждениям образования;

- обсуждение проектов областных законов, постановлений, решений, связанных с социально-трудовыми отношениями в сфере образования;
- изучение опыта по заключению и реализации территориальных отраслевых соглашений и коллективных договоров в сфере образования;
- согласование мнений сторон при необходимости внесения изменений и дополнений в действующий коллективный договор.

### III. Права Комиссии

3.1. Комиссия для выполнения стоящих перед ней задач вправе:

- координировать совместные действия сторон по реализации коллективного договора и предотвращению коллективных трудовых споров в учреждении;
- контролировать ход выполнения коллективного договора, вносить предложения в соответствующие органы о приостановлении или отмене решений органов исполнительной власти и местного самоуправления, приводящих к нарушению коллективного договора или связанных с возможностью возникновения коллективных трудовых споров;
- запрашивать у органов Управления образования, профсоюзной организации МО «Мелекесский район» информацию о заключенных коллективных договорах в целях выработки рекомендаций Комиссии по развитию социального партнёрства в учреждении;
- заслушивать на своих заседаниях отчёты администрации учреждения и первичной профсоюзной организации по выполнению заключенного коллективного договора, соблюдению трудового законодательства;
- получать информацию о социально-экономическом положении в отрасли, необходимую для рассмотрения вопросов о ходе выполнения коллективного договора;
- решать спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора;
- осуществлять контроль за выполнением своих решений;
- вносить предложения о привлечении в установленном порядке к ответственности лиц, не обеспечивших выполнение мероприятий по реализации коллективного договора и решений Комиссии.

### IV. Организация деятельности Комиссии

4.1. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с планом работы, регламентом и с учётом необходимости оперативного решения возникающих вопросов.

4.2. Для рассмотрения вопросов, возникающих в ходе выполнения коллективного договора, а также осуществления постоянной связи с

территориальными органами социального партнёрства Комиссия образует постоянные и временные рабочие группы из представителей сторон.

4.3. Работу Комиссии организуют сопредседатели Комиссии, избираемые (назначаемые) сторонами Коллективного договора.

По представлению сопредседателей Комиссия утверждает секретаря Комиссии.

Секретарь Комиссии ведет протокол заседаний, иные связанные с работой Комиссии материалы.

4.4. Сопредседатели Комиссии:

- обеспечивают взаимодействие и достижение согласия сторон при выработке совместных решений и их реализации;
- председательствуют на заседаниях Комиссии;
- утверждают состав рабочих групп;
- подписывают регламент Комиссии, план работы и решения Комиссии.

4.5. Решение Комиссии считается принятым, если за него проголосовали обе стороны, заключившие коллективный договор.

4.6. Права и обязанности члена Комиссии определяются регламентом Комиссии.

4.7. Член Комиссии вправе знакомиться с соответствующими нормативными правовыми актами, информационными и справочными материалами.

## V. Срок полномочий Комиссии

5.1. Комиссия сохраняет свои полномочия на период действия коллективного договора. В случае продления действия коллективного договора продлеваются и полномочия Комиссии.

**Приложение № 1**  
к Положению  
о комиссии по регулированию  
социально-трудовых отношений

**СОСТАВ**

комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и разработке  
коллективного договора МДОУ «Детский сад «Рябинка» р.п.Новая Майна»  
на 2021-2024 годы

**Сопредседатели:**

Зимукова Татьяна  
Ивановна - учитель-логопед

**Члены комиссии:**

Зорькина Людмила  
Ивановна - гл. бухгалтер

Бизина Наталья  
Евгеньевна - завхоз

Корчагина Светлана  
Александровна - старший воспитатель

## Приложение 2

к Коллективному договору  
МДОУ «Детский сад «Рябинка»  
р.п.Новая Майна»  
на 2021-2024 годы.

### ПОЛОЖЕНИЕ

#### **о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательного учреждения, длительного отпуска сроком до одного года**

1. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам учреждения.

2. Педагогические работники образовательного учреждения в соответствии с п.5 ст. 55 Закона Российской Федерации «Об образовании» имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск) не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

3. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается время работы в государственных, муниципальных образовательных учреждениях и негосударственных образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, в должностях и на условиях, предусмотренных Приложении № 1 к настоящему Положению.

4. Продолжительность стажа непрерывной преподавательской работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов.

Вопросы исчисления стажа непрерывной преподавательской работы рассматриваются администрацией учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

5. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается:

фактически проработанное время;

время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

время, когда педагогический работник проходил производственную практику на оплачиваемых преподавательских должностях в период обучения в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования, аспирантуре и докторантуре;

время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и он получал пособие по

государственному социальному страхованию за исключением времени, когда педагогический работник находился в частично оплачиваемом отпуске и получал пособие по уходу за ребёнком до достижения им возраста полутора лет.

6. Стаж непрерывной преподавательской работы не прерывается в следующих случаях:

при переходе работника в установленном порядке из одного образовательного учреждения в другое, если перерыв в работе не превысил одного месяца;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по истечении срока трудового договора (контракта) лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения из органов управления образованием в связи с реорганизацией или ликвидацией этих органов, сокращением штата, если перерыв в работе не превысил трёх месяцев, при условии, что работе в органах управления образованием предшествовала преподавательская работа;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с военной службы или приравненной к ней службе, если службе непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днём увольнения с военной службы или приравненной к ней службе и поступлением на работу не превысил трёх месяцев;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения в связи с ликвидацией учреждения, сокращением штата педагогических работников или его численности, если перерыв в работе не превысил трёх месяцев;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по собственному желанию в связи с переводом мужа (жены) на работу в другую местность независимо от перерыва в работе;

при поступлении на преподавательскую работу по окончании высшего или среднего педагогического учебного заведения, если учёбе в учебном заведении непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днём окончания учебного заведения и днём поступления на работу не превысил трёх месяцев;

при поступлении на преподавательскую работу после освобождения от работы по специальности в российских образовательных учреждениях за рубежом, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы в связи с установлением инвалидности, если перерыв в работе не превысил трёх месяцев (трёхмесячный период в этих случаях исчисляется со дня восстановления трудоспособности);

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья (согласно медицинскому заключению), препятствующему

продолжению данной работы, если перерыв в работе не превысил трёх месяцев; при поступлении на преподавательскую работу после увольнения по собственному желанию в связи с уходом на пенсию.

При переходе с одной преподавательской работы на другую в связи с изменением места жительства, перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда.

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

8. Очередность и время предоставления длительного отпуска, продолжительность, присоединение к ежегодному оплачиваемому отпуску, возможность оплаты длительного отпуска за счёт внебюджетных средств и другие вопросы, не предусмотренные настоящим Положением, определяются уставом учреждения.

9. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом учреждения.

Длительный отпуск руководителю учреждения оформляется приказом Администрации Управления образования МО «Мелекесский район» .

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

За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется педагогическая нагрузка при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам и программам или количество учебных групп (классов).

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

12. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком, или по согласованию с администрацией образовательного учреждения переносится на другой срок.

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

## Приложение № 1

к Положению о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам МДОУ «Детский сад «Рябинка» р.п.Новая Майна» длительного отпуска сроком до 1 года.

### ПЕРЕЧЕНЬ

#### должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы

1. Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы независимо от объёма преподавательской работы:

учитель-логопед;  
музыкальный руководитель;  
воспитатель.

2. Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы при определённых условиях:

заведующий образовательным учреждением;  
Деятельность которых связана с образовательным процессом:  
старший воспитатель;  
педагог-психолог;  
руководитель физической культуры.

Время работы на должностях, указанных в пункте 2 настоящего перечня, засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы при условии выполнения педагогическим работником в каждом учебном году на должностях, перечисленных в пункте 1 настоящего перечня, преподавательской работы (как с занятием, так и без занятия штатной должности) в следующем объёме:

не менее 150 часов - в учреждениях высшего профессионального образования и соответствующего дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов;

не менее 240 часов - в учреждениях начального и среднего профессионального образования и соответствующего дополнительного образования;

не менее 6 часов в неделю в общеобразовательных и других образовательных учреждениях.

### **Приложение № 3**

к Коллективному договору  
МДОУ «Детский сад «Рябинка»  
р.п.Новая Майна  
на 2021-2024 годы.

## **ПОРЯДОК учёта мнения выборных профсоюзного органа при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права**

1. В предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, Региональным Соглашением и Отраслевым Соглашением по образовательным учреждениям, находящимся в ведении Управления образования Администрации МО «Мелекесский район» и настоящим коллективным договором случаях, Работодатель перед принятием решения направляют проект локального нормативного акта содержащего нормы трудового права и обоснование по нему в выборный профсоюзный орган, представляющий интересы работников учреждения (далее - Профком).

2. Не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта (приказа, распоряжения, положения и т.п.) и обоснования по нему Профком направляет Работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

3. Решение о мотивированном мнении Профкомом принимается коллегиально на своем заседании в присутствии более половины членов Профкома.

4. Заседание Профкома должно быть оформлено протоколом, в котором указывается число избранных в его состав членов, число присутствующих на заседании, отражено мнение, к которому пришли члены Профкома и его обоснование (мотивировка).

5. При обосновании своего мнения Профком может ссылаться на действующее законодательство, коллективный договор, соглашения, при определенных обстоятельствах на трудовые договоры конкретных работников, а также на обстоятельства, фактически сложившиеся в учреждении к моменту принятия решения Работодателем и Профкомом.

6. При необходимости уточнения всех обстоятельств в связи с предстоящим решением Работодателя, Профком вправе пригласить на свое заседание Работодателя, иных специалистов и экспертов.

7. До рассмотрения вопроса о проекте локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, председатель, члены Профкома могут обратиться к Работодателю с предложением о проведении переговоров (консультаций) по поводу предстоящего решения.

Результаты переговоров (консультаций) оформляются протоколом, который подписывают Работодатель и председатель Профкома.

8. В случае если мотивированное мнение Профкома не содержит согласия с проектом нормативного акта или содержит предложения по его уточнению, совершенствованию, Работодатель может согласиться с ним, либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с Профкомом в целях достижения взаимоприемлемого решения.

9. Разногласия, возникшие в процессе переговоров, оформляются протоколом (протокол разногласий), после чего Работодатель вправе принять локальный нормативный акт, содержащий нормы трудового права.

10. Профком может обжаловать данный акт в соответствующую государственную инспекцию труда или суд, а также начать процедуру коллективного трудового спора.

## Приложение № 4

к Коллективному договору  
МДОУ «Детский сад  
«Рябинка» р.п.Новая Майна  
на 2021-2024 годы.

### **Порядок учёта мотивированного мнения выборных профсоюзных органов при расторжении трудового договора по инициативе работодателя**

1. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора с работником, являющимся членом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - Профсоюз), Работодатель направляет в соответствующий выборный профсоюзный орган (далее - Профком) проект приказа, а также копии документов для принятия указанного решения.

2. Профком в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет Работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, или немотивированное мнение работодателем не учитывается.

3. Решение о мотивированном мнении принимается Профкомом коллегиально на своем заседании в присутствии более половины членов Профкома, большинством голосов.

4. Заседание Профкома должно быть оформлено протоколом, в котором указывается число избранных в его состав членов, число присутствующих на заседании, отражено мнение, к которому пришли на заседании и его обоснование (мотивировка).

5. При обосновании своего мнения Профком может ссылаться на действующее законодательство, коллективный договор, соглашения, при определенных обстоятельствах на трудовые договоры конкретных работников, а также на обстоятельства, фактически сложившиеся в учреждении (учреждениях) к моменту принятия решения Работодателем и Профкомом.

6. При необходимости уточнения всех обстоятельств в связи с предстоящим решением Работодателя, Профком вправе пригласить на свое заседание представителей Работодателя, иных специалистов и экспертов.

7. В случае если Профком выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с Работодателем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом, который подписывают Работодатель и председатель Профкома.

8. При не достижении общего согласия по результатам консультаций Работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления в Профком

проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда.

9. Соблюдение вышеуказанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы Профком права обжаловать увольнение непосредственно в суде, а Работодателя - обжаловать в суде предписание государственной инспекции труда.

10. Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения Профкома.

## **Приложение № 5**

к Коллективному договору  
МДОУ « Детский сад «Рябинка»  
р.п.Новая Майна»  
на 2021-2024 годы.

### **ПЕРЕЧЕНЬ**

**работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными условиями труда. Виды работ с тяжелыми и вредными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов**

1. Стирка, сушка и глажение спецодежды.
2. Работы по стирке белья вручную, мойкой посуды, тары и технологического оборудования с использованием моющих и дезинфицирующих средств.

## Приложение № 6

к Коллективному договору  
МДОУ «Детский сад  
«Рябинка» р.п.Новая Майна  
на 2021-2024 годы.

### **ТИПОВЫЕ НОРМЫ бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики**

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год единицы и комплекты	
1	2	3	4	
1	Помощники воспитателя	Халат хлопчатобумажный	1	
		Косынка хлопчатобумажная	1	
		При мытье полов и мест общего пользования дополнительно:		
		Халат хлопчатобумажный	2	
		Перчатки резиновые	2 пары	

**Приложение № 7**

к Коллективному договору  
МДОУ «Детский сад «Рябинка»  
р.п.Новая Майна  
на 2021-2024 годы.

**ТИПОВЫЕ ОТРАСЛЕВЫЕ НОРМЫ  
бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других  
средств индивидуальной защиты работникам учреждения**

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1	Медицинская сестра	Халат хлопчатобумажный	1
		Шапочка хлопчатобумажная	1
		Перчатки резиновые	2 пары

**Приложение № 8**

к Коллективному договору  
МДОУ «Детский сад  
«Рябинка» р.п.Новая Майна»  
на 2021-2024 годы.  
от 11.01.2021

УТВЕРЖДЕНЫ  
приказом заведующего  
МДОУ «Детский сад  
«Рябинка» р.п.Новая Майна»  
от «27» августа 2021 г.  
№ 49

**Правила внутреннего трудового распорядка  
муниципального дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад «Рябинка» р.п.Новая Майна  
муниципального образования «Мелекесский район»  
Ульяновской области»**

ПРИНЯТЫ  
решением Общего собрания  
трудоового коллектива  
МДОУ «Детский сад  
«Рябинка» р.п.Новая Майна»  
от «27» августа 2021г.  
№ 1

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - Кодекс), и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад «Рябинка» р.п.Новая Майна муниципального образования «Мелекесский район» Ульяновской области» (далее - Работодатель).

1.2. Правила внутреннего распорядка утверждаются общим собранием трудового коллектива ДООУ по представлению администрации и устанавливают единый трудовой распорядок.

1.3. Правила составлены в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Рябинка» р.п.Новая Майна муниципального образования «Мелекесский район» Ульяновской области».

1.4. Правила призваны способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени, совершенствованию организации труда.

1.5. При приеме на работу администрация муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Рябинка» р.п.Новая Майна муниципального образования «Мелекесский район» Ульяновской области» обязана ознакомить работника с Правилами под роспись.

## 2. ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1 Трудовые отношения возникают между работником и Работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с главой 10 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю:

- 1) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- 2) трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- 3) страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
- 4) документ об образовании, квалификации, наличии специальных знаний;
- 5) документы воинского учета — для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- 6) медицинское заключение (медицинская книжка) об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в школе;

7) справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию. Срок действия указанной справки устанавливается 1 год с момента ее получения;

8) для лиц, имевших судимость, - решение комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности;

9) документ о наличии педагогического образования, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

10) медицинское заключение (справку) об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в дошкольной образовательной организации.

2.3. При заключении трудового договора обязательному предварительному медицинскому осмотру (обследованию) подлежат все лица.

2.4. В отдельных случаях, с учетом специфики работы, законодательством Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

2.5. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются Работодателем.

2.6. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине Работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

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

2.8. Трудовой договор с работником заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у Работодателя. Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе Работодатель обязан оформить с ним трудовой

договор в письменной форме не позднее трех дней со дня фактического допущения работника к работе.

2.9. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора. По требованию работника Работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.10. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника с настоящими Правилами, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника.

2.11. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

2.12. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

2.13. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

2.14. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя Работодателя и его заместителей, главного бухгалтера и его заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организации - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

Условия заключаемого между работодателем и работником трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством.

2.15. На каждого работника ДОУ ведется трудовая книжка в соответствии с требованиями Инструкции о порядке ведения трудовых книжек. Трудовые книжки работников хранятся в ДОУ.

2.16. С каждой записью, вносимой на основании приказа заведующего ДОУ в трудовую книжку, администрация ДОУ обязана ознакомить ее владельца под личную подпись в личной карточке.

2.17. На каждого работника ведется личное дело, после увольнения работника личное дело хранится в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад «Рябинка» р.п.Новая Майна муниципального образования «Мелекесский район» Ульяновской области».

2.18. Каждый работник ДОУ обязан своевременно сообщать заведующему ДОУ сведения об изменении адреса проживания, номера телефона, семейного положения и других сведений.

2.19. Перевод работника на другую работу, не оговоренную трудовым договором, осуществляется только с письменного согласия работника за исключением случаев временного перевода на другую работу в случае

производственной необходимости сроком до одного месяца в календарном году.

2.20. На работника ДООУ с его согласия соответствующим приказом по ДООУ могут возлагаться функции другого работника.

2.21. Не допускается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

2.22. Прием на работу осуществляется только исходя из деловых качеств Работника. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания) не допускается.

2.23. Увольнение работников.

2.24. Увольнение работника – прекращение трудового договора – осуществляется только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством и законодательством об образовании. Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическими работниками школы являются: повторное в течение одного года грубое нарушение Устава ДООУ;– применение, в том числе, однократное, методов воспитания, связанных с– физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося.

2.25. Работник имеет право в любое время расторгнуть трудовой договор по собственной инициативе, предупредив об этом администрацию ДООУ письменно за две недели. В этом случае работнику выдается обходной лист, который он обязан вернуть в отдел кадров за три дня до окончания действия трудового договора.

2.26. При расторжении трудового договора заведующий ДООУ издает приказ об увольнении с указанием основания увольнения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.27. Записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса Российской Федерации со ссылкой на соответствующие статью, пункт Трудового кодекса Российской Федерации.

2.28. Днем увольнения работника является последний день работы. В последний день работы администрация ДООУ обязана выдать работнику трудовую книжку и, по письменному заявлению, другие документы (или их копии), связанные с работой, а также произвести с ним окончательный расчет. Также в день прекращения работы работнику выдается справка о сумме заработной платы, иных выплат и вознаграждений, на которые были начислены страховые взносы на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, за 2 календарных года, предшествующих году прекращения работы или году обращения за справкой и текущий календарный год. После прекращения работы справка выдается по письменному заявлению застрахованного лица (его законного представителя) не позднее 3 рабочих дней со дня получения заявления. В

случае если в день увольнения работника выдать трудовую книжку или справку невозможно в связи с отсутствием работника, либо его отказом от получения трудовой книжки на руки, администрация ДОО направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой, либо дать согласие на отправку ее по почте. Со дня направления уведомления администрация ДОО освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

### 3. СТАТУС ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

3.1. Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

3.2. Под правовым статусом педагогического работника понимается совокупность прав и свобод (в том числе академических прав и свобод), трудовых прав, социальных гарантий и компенсаций, ограничений, обязанностей и ответственности, которые установлены законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации.

3.3. В Российской Федерации признается особый статус педагогических работников в обществе и создаются условия для осуществления ими профессиональной деятельности. Педагогическим работникам в Российской Федерации предоставляются права и свободы, меры социальной поддержки, направленные на обеспечение их высокого профессионального уровня, условий для эффективного выполнения профессиональных задач, повышение социальной значимости, престижа педагогического труда.

3.4. К педагогической деятельности не допускаются лица:

лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности,

имеющие неснятую или непогашенную судимость, за иные умышленные тяжкие преступления;

признанные недееспособными в установленном законом порядке;

имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

#### 4. ОСНОВНЫЕ ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ АДМИНИСТРАЦИИ ДОУ

4.1. Непосредственное управление ДОУ осуществляет заведующий.

4.2. Руководитель образовательной организации в соответствии с уставом образовательной организации назначается учредителем образовательной организации

4.3. Кандидат на должность руководителя образовательной организации должен иметь высшее образование и соответствовать квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, по соответствующим должностям руководителей образовательных организаций и (или) профессиональным стандартам.

4.5. Запрещается занятие должности руководителя образовательной организации лицами:

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

4.6. Права и обязанности руководителя образовательной организации, его компетенция в области управления образовательной организацией определяются в соответствии с законодательством об образовании и уставом образовательной организации.

4.7. Руководителям образовательных организаций предоставляются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, права,

социальные гарантии и меры социальной поддержки, предусмотренные для педагогических работников.

4.8. Руководитель образовательной организации несет ответственность за руководство образовательной, научной, воспитательной работой и организационно-хозяйственной деятельностью образовательной организации.

4.9. Администрация ДООУ имеет право в порядке, установленном трудовым законодательством:

4.9.1. осуществлять прием на работу, перевод, увольнение работников, изменение трудового договора с работниками;

4.9.2. применять к работникам меры дисциплинарного взыскания: замечание, выговор, увольнение;

4.9.3. совместно с Советом трудового коллектива ДООУ осуществлять поощрение и премирование работников;

4.9.4. привлекать работников к материальной ответственности в установленном законом порядке;

4.9.5. требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу ДООУ и других работников, соблюдения настоящих Правил;

4.9.6. принимать локальные нормативные акты, содержащие обязательные для работников нормы.

4.10. Администрация ДООУ обязана:

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

4.10.2 предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

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

4.10.4 согласовывать с профсоюзным комитетом ДООУ (при наличии) предусмотренные действующим законодательством вопросы, связанные с трудовыми отношениями;

4.10.4 обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

4.10.5 приступить по предложению представительного органа трудового коллектива к разработке проекта коллективного договора, разработать и утвердить коллективный договор в установленные действующим законодательством сроки;

4.10.6. информировать коллектив (представительный орган трудового коллектива): о перспективах развития ДООУ;

– об изменениях структуры, штатов ДООУ;

– о бюджете, о расходовании внебюджетных средств;

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

4.10.8. соблюдать законы Российской Федерации и иные нормативные акты о труде;

4.10.9. организовывать труд педагогов и других работников ДОО так, чтобы каждый работал по своей специальности и квалификации. Своевременно знакомить с расписанием занятий и графиками работы, сообщать педагогическим работникам до ухода в отпуск их нагрузку на следующих учебный год;

4.10.10. применять меры по участию работников в управлении ДОО, укреплять и развивать социальное партнерство;

4.10.11. выплачивать в полном объеме заработную плату в сроки, установленные коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;

4.10.12.. осуществлять виды обязательного страхования работников;

4.10.13 осуществлять внутри ДОО контроль через посещение занятий, мероприятий, анализ выполнения образовательных программ, планов и графиков в соответствии с планом работы ДОО;

4.10.14. проводить мероприятия по сохранению рабочих мест;

4.10.15. совершенствовать организацию труда, обеспечивать выполнение действующих условий оплаты труда, соблюдать законодательство о труде;

4.10.16. принимать меры по обеспечению выполнения всеми участниками образовательного процесса трудовой дисциплины;

4.10.17 обучать и контролировать знание и соблюдение работниками и обучающимися всех требований и инструкций по технике безопасности, электробезопасности, санитарии и гигиены, противопожарной охране;

4.10.18. принимать необходимые меры по профилактике травматизма, профессиональных и других заболеваний работников и обучающихся;

4.10.19. создавать нормальные условия для хранения верхней одежды и другого имущества работников и обучающихся;

4.10.20. своевременно предоставлять отпуск всем работникам ДОО в соответствии с графиками, утверждаемыми ежегодно до 15 декабря, компенсировать плановые выходы на работу в установленный для данного работника выходной или праздничный день предоставлением другого дня отдыха или двойной оплатой труда;

4.10.21. создавать условия для повышения квалификации педагогическим и другим работникам ДОО на условиях добровольности.

4.10.22. Администрация ДОО обязана отстранить от работы либо не допускать к работе работника: появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или– токсического опьянения; не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и– навыков в области охраны труда; не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или– периодический медицинский осмотр; при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний– для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором; по требованию органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными– законами и

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

4.10.23. Принимать все необходимые меры по обеспечению безопасности для жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса и участия в мероприятиях, организуемых ДООУ, о случаях травматизма и происшествиях незамедлительно сообщать в Управление образования Мелекесского района.

4.10.24. Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в образовательной организации не позднее трех лет после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования, за исключением случаев поступления на работу по совместительству, получают определенные меры социальной поддержки в соответствии с Законом Ульяновской области от 02.05.2012 г. № 49-ЗО «О мерах социальной поддержки определенных категорий молодых специалистов на территории Ульяновской области».

4.11. ДООУ как юридическое лицо несет ответственность перед работниками:

4.11.1. за ущерб, причиненный в результате незаконного лишения работника возможности трудиться: за задержку трудовой книжки при увольнении работника, незаконное отстранение работника от работы, его незаконное увольнение или перевод на другую работу и в иных случаях, предусмотренных законодательством;

4.11.2. за задержку выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику;

4.11.3. за причинение ущерба имуществу работника;

4.11.4 в иных случаях, предусмотренных законодательством.

## 5. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

5.1. Педагогические работники пользуются следующими академическими правами и свободами:

5.1.1. свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;

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

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

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

5.1.5. право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных планов, рабочих учебных предметов, методических материалов и иных компонентов образовательных программ;

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

5.1.7. право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в организациях, осуществляющих образовательную деятельность;

5.1.8. право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами организации, осуществляющей образовательную деятельность, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;

5.1.9. право на участие в управлении образовательной организацией, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом этой организации;

5.1.10. право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности образовательной организации, в том числе через органы управления и общественные организации;

5.1.11. право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;

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

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

5.2. Вышеуказанные академические права и свободы должны осуществляться с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики педагогических работников, закрепленных в локальных нормативных актах организации, осуществляющей образовательную деятельность.

5.3. Работник имеет право на:

5.3.1. Сокращенную продолжительность рабочего времени.

5.3.2. Дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

5.3.3. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации.

5.3.4. Длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке,

установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

5.3.5. Досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

5.3.6. Предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда.

5.3.7. Иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации.

5.4. Педагогические работники ДОУ, кроме перечисленных в п. 4.1. прав, имеют право на:

5.4.1. Свободу преподавания, свободное выражение своего мнения, свободу от вмешательства в профессиональную деятельность.

5.4.2. Свободу выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания.

5.4.3. Творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы.

5.4.4. Выбор учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании.

5.4.5. Участие в разработке образовательных программ, в том числе перспективных и календарных планов, методических материалов и иных компонентов образовательных программ.

5.4.6. Осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций.

5.4.7. Бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами ДОУ, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в школе.

5.4.8. Бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами ДОУ, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами.

5.4.9. Участие в управлении ДОУ, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом ДОУ.

5.4.10. Участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности школы, в том числе через органы управления и общественные организации.

5.4.11.Объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации.

5.4.12.Обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

5.4.13.Защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

5.5.Работник обязан:

5.5.1. Проходить предварительные и периодические медицинские осмотры.

5.5.2.Осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию общеобразовательной программы ДОУ .

5.5.3.Соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики.

5.5.4.Уважать честь и достоинство учащихся и других участников образовательных отношений.

5.5.5.Развивать у учащихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у учащихся культуру здорового и безопасного образа жизни.

5.5.6.Применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания.

5.5.7.Учитывать особенности психофизического развития учащихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями.

5.5.8.Систематически повышать свой профессиональный уровень.

5.5.9.Проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании.

5.5.10.Проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

5.5.11.Проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

5.5.12.Соблюдать устав ДОУ, правила внутреннего трудового распорядка.

5.6.Педагогический работник ДОУ, в том числе в качестве индивидуального предпринимателя, не вправе оказывать платные образовательные услуги воспитанникам в ДОУ, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.

5.7.Работникам ДОУ в период организации образовательного процесса (в период урока) запрещается:

5.7.1.Использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения учащимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения учащихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

5.7.2.Изменять по своему усмотрению расписание НООД и график работы.

5.7.3.Отменять, удлинять или сокращать продолжительность НООД и перерывов между ними.

5.7.4.Курить в помещении и на территории ДООУ.

5.7.5.Отвлекать работников ДООУ в рабочее время от их непосредственной работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с основной деятельностью ДООУ.

5.7.6.Созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

5.8.Педагогические работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами. Неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическими работниками обязанностей, учитывается при прохождении ими аттестации.

5.9.Работник несет материальную ответственность за причиненный ДООУ прямой действительный ущерб.

5.10.Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества школы или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося в ДООУ, если ДООУ несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для ДООУ произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

5.11.За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка.

5.12.Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

5.12.1.Недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу.

5.12.2.Умышленного причинения ущерба.

5.12.3.Причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

5.12.4.Причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда.

5.12.5. Причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом.

5.12.6. Разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами.

5.12.7. Причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

## 6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ.

6.1. Рабочее время педагогических работников определяется расписанием и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом ДОО, настоящими Правилами, должностной инструкцией, планами учебно-воспитательной работы ДОО. В рабочее время педагогических работников, в зависимости от занимаемой должности, включается: воспитательная работа, индивидуальная работа с воспитанниками, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с воспитанниками, а также другая педагогическая работа, предусмотренная должностными обязанностями. Администрация ДОО обязана организовать учет явки на работу и ухода с работы.

6.1.2. Продолжительность рабочего дня сотрудникам определяется в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками.

6.1.3. Заработная плата педагогическому работнику устанавливается исходя из тарифно-квалифицированной характеристики и Положения об отраслевой системе оплаты труда работников ДОО.

6.1.4. Заседания методических объединений педагогов проводятся по плану. Общие родительские собрания созываются не реже одного двух раз в год, групповые — не реже трех раз в год.

6.1.5. Общие собрания коллектива, заседания педагогического совета должны продолжаться, как правило, не более двух часов, родительское собрание – 1,5 часа, занятия кружков – 25(30) минут.

### 6.2. Время отдыха.

6.2.1. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, который составляется Заведующим ДОО с учетом обеспечения нормальной работы ДОО и благоприятных условий для отдыха работников.

Отпуска педагогическим работникам ДОО, как правило, предоставляются в период летних каникул. График отпусков утверждается с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения работников. Оплачиваемый отпуск в учебный период может быть предоставлен работнику в связи с санаторно-

курортным лечением, по семейным обстоятельствам, если имеется возможность его замещения.

6.2.2. Неоплачиваемые отпуска предоставляются в течение учебного года по соглашению работника с администрацией. Их общий срок, как правило, не должен превышать длительности рабочего отпуска. Краткосрочные неоплачиваемые и оплачиваемые отпуска администрация обязана предоставить работникам в соответствии с Коллективным договором и Трудовым кодексом РФ.

## 7. ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ.

7.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании детей, продолжительную и безупречную работу, инновации в труде, эффективную работу и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- а) объявление благодарности;
- б) выдача премии;
- в) награждение грамотами.

7.2. Поощрения применяются заведующим ДОУ. Выборный профсоюзный орган вправе выступить с инициативой поощрения работника, которая подлежит обязательному рассмотрению администрацией.

7.3. За особые трудовые заслуги работники школы представляются в вышестоящие органы к награждению орденами, медалями, к присвоению почетных званий, а также к награждению именными медалями, знаками отличия и грамотами, установленными для работников образования законодательством.

7.4. При применении мер поощрения сочетается материальное и моральное стимулирование труда. Поощрения объявляются в приказе (распоряжении), доводятся до сведения всего коллектива ДОУ и заносятся в трудовую книжку работника.

7.5. При применении мер общественного, морального и материального поощрения при представлении работников к государственным наградам и почетным званиям учитывается мнение выборного профсоюзного органа.

## 8. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ.

8.1. Нарушение трудовой дисциплины, т. е. неисполнение или ненадлежащее

исполнение по вине работника обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Уставом ДОУ, настоящими Правилами. Типовым положением об общеобразовательном учреждении, должностными инструкциями, Коллективным договором влечет за собой применение мер

дисциплинарного или общественного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

8.2. За нарушение трудовой дисциплины заведующий ДООУ налагает следующие дисциплинарные взыскания:

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

8.3. Дисциплинарное взыскание налагается только заведующим ДООУ. Администрация ДООУ имеет право вместо наложения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива.

8.4. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт об отказе работника дать письменное объяснение.

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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.

8.5. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником ДООУ норм профессионального поведения и Устава ДООУ может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка.

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

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

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

8.6. Если в течение года со дня наложения дисциплинарного взыскания на работника не налагалось новое дисциплинарное взыскание, то он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию. Администрация ДООУ по своей инициативе или просьбе самого работника имеет право снять взыскание до истечения года со дня его применения. В течение срока действия

дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих правилах к работнику не применяются.

## 9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

9.1 Работники организации в рабочее время обязаны придерживаться делового стиля в одежде. В любое время года запрещается приходить на работу в спортивной одежде и обуви, включая джинсы и кроссовки, мини- юбки, юбки с высоким разрезом, декольтированные блузы и платья, изделий из блестящей или прозрачной ткани.

9.2. Работнику запрещается: - уносить с места работы имущество, предметы или материалы, принадлежащие организации, без получения разрешения в установленном порядке; - вести длительные личные телефонные разговоры (свыше 15 минут суммарно в течение одного рабочего дня): - использовать интернет в личных целях; - приносить с собой и употреблять алкогольные напитки, приходить в организацию и находиться в ней в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

Прошито, пронумеровано, скреплено  
печатью 60 листов

Заведующий

Э.М. Зимуков  
Э.М. Зимуков

