

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКИЙ САД № 3 «РАДУГА»

на 2023-2026 годы

От работодателя: Заведующий Муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад №3 «Радуга»

 И.В.Кузнецова  21 » марта 20 23 г.

От работников: Председатель первичной профсоюзной организации Муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад №3 «Радуга»

 Е.В.Алексеева  21 » марта 20 23 г.

Проведена уведомительная регистрация
в государственном казенном учреждении
Республики Марий Эл «Центр занятости
населения города Козьмодемьянска и
Горномарийского района»
Регистрационный номер 259
от 07 апреля 2023 г.
Ответственное лицо
Р.Е. Искен. Р.В.Венников В.М.
(должность) (Ф.И.О.)

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном дошкольном образовательном учреждении детский сад №3 «Радуга» и направленным на обеспечение стабильной и эффективной работы учреждения.

Основой для заключения коллективного договора являются:

- Конституция Российской Федерации;
- нормы международного права и международные договоры Российской Федерации (если они не противоречат Конституции Российской Федерации);
- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);
- законодательные и иные нормативные правовые акты;
- отраслевое территориальное (муниципальное) соглашение, регулирующее социально-трудовые отношения в системе образования.

Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Кузнецовой Ирины Викторовны (далее – работодатель, организация, образовательная организация);
- работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Алексеевой Елены Викторовны.

Коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью настоящего коллективного договора.

Стороны обязуются соблюдать условия коллективного договора, считают обязательным для себя выполнение положений, предусмотренных региональным и территориальным отраслевыми соглашениями по учреждениям образования Республики Марий Эл, соглашением между Правительством Республики Марий Эл, Объединением организаций профсоюзов Республики Марий Эл и республиканским объединением работодателей.

Ни одна из сторон, заключивших настоящий коллективный договор, не может в течение срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на:

- всех работников образовательной организации, являющихся членами Профсоюза в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству;
- работников, не являющихся членами Профсоюза, но перечисляющими ежемесячно на счет райкома денежные средства в размере 1% заработной платы на основании личного заявления (п. 4 ст. 28 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ч.6 ст. 377 Трудового кодекса РФ).

Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

Коллективный договор действует в течение трёх лет со дня подписания.

В случае если Стороны не заключат коллективный договор на последующий период, они принимают решение о продлении настоящего коллективного договора на срок до трёх лет.

Переговоры по заключению нового коллективного договора начинаются не позднее чем за три месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально – экономического положения работников.

Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, отраслевым, региональным и территориальным соглашениями, не действительны, не подлежат применению и должны быть отменены.

В случае принятия органами государственной власти решений, улучшающих положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором, нормы коллективного договора не применяются.

В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников на период действия настоящего коллективного договора в учреждении действуют нормы, улучшающие права работников.

По взаимной договорённости стороны могут вносить в настоящий коллективный договор необходимые дополнения и изменения, которые оформляются соответствующими протоколами и являются неотъемлемой частью настоящего коллективного договора.

Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду и в райком профсоюза.

Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности. При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трёх лет.

При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

При принятии приказов, распоряжений, инструкций, положений, других нормативных правовых актов и иных документов, содержащих нормы трудового права, учитываются положения настоящего коллективного договора.

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

Все спорные вопросы по толкованию и реализации коллективного договора решаются сторонами.

Стороны обеспечивают открытость и доступность содержания настоящего коллективного договора со всеми приложениями как основных правовых актов, регулирующих социально – трудовые отношения в учреждении.

Текст коллективного договора должен быть размещён на сайтах сторон.

Стороны вправе по взаимному согласию устанавливать ответственность за нарушение, неисполнение обязательств по коллективному договору, если эта ответственность не противоречит законодательству Российской Федерации.

I. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

Стороны подтверждают, что заключение гражданско-правовых договоров в образовательных организациях, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (часть вторая статьи 15 ТК РФ).

Нормы профессиональной этики педагогических работников закрепляются в локальных нормативных актах организации, осуществляющей образовательную деятельность, принимаемых работодателем в порядке, установленном уставом образовательной организации, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Стороны договорились о том, что:

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, уставом образовательной организации, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации, являются недействительными и не могут применяться.

Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объёме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы¹.

Трудовой договор с педагогическими работниками, принятыми на работу до вступления в силу Федерального закона № 273-ФЗ, успешно осуществляющими профессиональную деятельность, имеющими квалификационные категории или

¹Пункт 23 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276 и пункт 9 Общих положений квалификационных характеристик.

признанными аттестационной комиссией образовательной организации соответствующими занимаемой должности, не может быть прекращён на основании части первой статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ

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

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

В случаях, установленных Трудовым кодексом РФ, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен её.

Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

По письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее 3(трех) рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется) в целях его обязательного социального страхования (обеспечения), копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах, на другую работу, приказа об увольнении с работы, выписки из трудовой книжки (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется); справки о заработной плате, о начислениях и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно.

Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника (далее – сведения о трудовой деятельности) и представляет её в порядке, установленном законодательством РФ об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ.

В сведения о трудовой деятельности включается информация о:

- работнике;
- месте его работы;
- его трудовой функции;
- переводах работника на другую постоянную работу;
- об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора;

— другая информация, предусмотренная Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом.

Работодатель обязан предоставить Работнику (за исключением случаев, если на Работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у Работодателя способом, указанным в заявлении Работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при её наличии у Работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном Работодателем, по адресу электронной почты Работодателя:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении в день прекращения трудового договора.

В случае выявления Работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных Работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ, Работодатель по письменному заявлению Работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством РФ об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ».

Работодатель обязуется:

При определении должностных обязанностей работников руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

При определении квалификации работников руководствоваться профессиональными стандартами в случаях, предусмотренных частью первой статьи ТК РФ.

При составлении штатного расписания образовательной организации определять наименование их должностей в соответствии номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций.

Своевременно и в полном объёме осуществлять перечисление за работников страховых взносов, установленных в системе обязательного социального страхования работников в Федеральную налоговую службу и в Фонд социального страхования на:

- обязательное медицинское страхование;
- выплату страховой части пенсии;
- обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Учитывать положение, связанное с тем, что законодательством субъекта Российской Федерации может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов: при численности работников, при численности работников не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек - в размере не выше 3 процентов среднесписочной численности работников.

Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределённый срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьёй 59 ТК РФ с указанием обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, действующими в образовательной организации и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником и в одном экземпляре под роспись передавать работнику в день заключения.

Оформлять изменения условий трудового договора путём заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключённого между работником и работодателем трудового договора.

Производить изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьёй 74 ТК РФ.

Руководствоваться в целях ограничения составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации при заключении трудовых договоров с воспитателями и педагогами дополнительного образования и дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Профсоюза:

- при определении в соответствии с квалификационными характеристиками трудовых договоров конкретных должностных обязанностей педагогических работников, связанных с составлением и заполнением ими характеристиками;
- при возложении на педагогических работников дополнительных обязанностей по составлению и заполнению документации, не предусмотренной квалификационной характеристикой, только с письменного согласия работника и за дополнительную оплату;
- при включении в должностные обязанности педагогических работников только следующих обязанностей, связанных с:
для воспитателей:
 - участием в разработке части образовательной программы дошкольного образования, формируемой участниками образовательных отношений;
 - ведением журнала педагогической диагностики (мониторинга);
 - при принятии по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных актов, связанных с участием в разработке образовательной и (или) рабочей программе, и с иными видами работ, требующих составления и заполнения педагогическими работниками документации.

Осуществлять учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза.

Осуществлять выплаты, предусмотренные статьёй 178 ТК РФ, увольняемым работникам при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации.

Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, её реорганизацией и (или) ликвидацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

Обеспечивать проведение консультаций с выборным органом первичной профсоюзной организации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности

предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной образовательной организации и источников финансирования.

Обеспечивать обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов по проведению организационно-штатных мероприятий, включая определение (изменение) штатного расписания образовательной организации.

Принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья, в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, руководствуясь тем, что данное увольнение является правом, а не обязанностью работодателя. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Не допускать увольнения работника в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске, а также лиц, указанных в части четвёртой статьи 261 ТК РФ.

Способствовать реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, в том числе в целях защиты профессиональной чести и достоинства, справедливого и объективного расследования нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ с участием комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками, в том числе по вопросам регулирования трудовых отношений, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

Обеспечивать обязательное участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям, включая в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в целях защиты прав педагогических работников как это обусловлено требованиями части третьей статьи 82 ТК РФ.

Осуществлять контроль за выполнением коллективного договора, локальных нормативных актов, если они являются приложениями к коллективному договору, как их неотъемлемой частью.

Осуществлять контроль за порядком хранения и использования трудовых книжек (в том числе сведений о трудовой деятельности в электронном виде) работников, предусмотренным трудовым законодательством, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников; за внесением в индивидуальный персонифицированный учёт

сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий, а также сведений о наградах.

Представлять и защищать интересы работников по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (статья 385 ТК РФ) и в суде (статья 391 ТК РФ), а также представлять интересы работников в коллективных трудовых спорах по вопросам, предусмотренным статьёй 398 ТК РФ.

II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА В ОБЛАСТИ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЕМ

Стороны договорились осуществлять согласованные действия по:

Разработке и реализации комплекса мер по социальной защите и повышению социального статуса работников учреждения

Своевременному и полному выделению финансовых средств по всем статьям расходов учреждения.

Повышению заработной платы работников учреждения как минимум в те же сроки и в том же размере, в каком оно будет осуществляться в образовательных учреждениях федерального подчинения на основании рекомендаций трёхсторонней комиссии Российской Федерации.

Стороны обязуются:

Оперативно обмениваться информацией о соблюдении сроков выплаты заработной платы, денежной компенсации для приобретения книгоиздательской продукции и периодических изданий, предоставлении льгот по коммунальным услугам педагогическим работникам учреждения, выплатах молодым специалистам и других выплатах.

Добиваться включения в расходную часть бюджета средств на обеспечение безопасности и правопорядка в учреждении, оплату командировочных расходов работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность.

Стороны договорились определить следующий перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми могут заключаться договоры полной материальной ответственности:

- заведующие складами;
- другие работники, выполняющие обязанности кассиров;
- заведующие хозяйством, осуществляющие хранение материальных ценностей;
- работы по приёму на хранение, обработке, хранению, отпуску материальных ценностей на складах, холодильниках, пищеблоках, по выдаче (приёму) материальных ценностей лицам, находящимся в детском учреждении.

Перечень названных должностей и видов работ расширительному толкованию работодателем не подлежит.

Руководитель учреждения ставит в известность выборный орган первичной профсоюзной организации о привлечении работника к материальной ответственности за причинение ущерба.

Работодатель обязуется:

Ежегодно информировать работников о финансово– экономическом состоянии учреждения, основных направлениях и результатах хозяйственной деятельности.

Производить информирование работников о корректировке и изменении ассигнований.

Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации по запросу информацию об исполнении бюджета учреждения.

Информацию о размерах стимулирующего фонда учреждения размещать на информационном стенде, а её копию направлять руководителю выборного органа первичной профсоюзной организации.

Считать наполняемость групп, установленную с учётом санитарных правил и норм, предельной нормой обслуживания для педагогических работников в конкретной группе, за часы работы в которой оплата осуществляется из установленной ставки заработной платы. Превышение количества воспитанников в группе компенсировать педагогическому работнику установлением соответствующей доплаты, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объёма выполняемой работы. Размер такой доплаты учреждение определяет самостоятельно.

Обеспечивать работников бесплатным пользованием библиотечными фондами учреждения.

Оказывать содействие в участии педагогических работников в республиканских программах «Обеспечение жильём молодых семей» и др.

Своевременно и в полном объёме перечислять средства во внебюджетные страховые фонды (социального страхования, медицинского, пенсионного) в размерах, предусмотренных законодательством.

На паритетных началах с выборным органом первичной профсоюзной организации участвовать в управлении средствами государственного фонда социального страхования, медицинского страхования.

Исполнять решения фонда социального страхования о страховых выплатах. Предоставлять застрахованным, нуждающимся в лечении по причинам несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, отпуск для санаторно – курортного лечения (сверх ежегодного оплачиваемого отпуска) на весь период лечения.

Первые три дня нетрудоспособности выплачивать застрахованным за счёт средств работодателя.

Предоставлять по требованию комиссии по трудовым спорам все необходимые ей расчёты и документы.

Финансовые и материальные средства учреждения, закреплённые за ним учредителем, используются им в соответствии с их назначением на цели, предусмотренные уставом образовательного учреждения, и изъятию не подлежат, если иное не предусмотрено действующим законодательством.

III. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА СТОРОНЫ ДОГОВОРИЛИСЬ:

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принятыми по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, трудовым законодательством, законами Республики Марий Эл, нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Марий Эл и органов местного самоуправления.

Положение о выплатах компенсационного, стимулирующего и социального характера другие локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, должны предусматривать:

- размеры окладов, ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам;
- наименование, размеры и условия выплат компенсационного характера;
- наименование, размеры и условия выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей;

— другие вопросы оплаты труда, регулирование которых отнесено законодательством на локальный уровень социального партнёрства.

Порядок и условия оплаты труда работников учреждения регулируются с учётом ежегодных Единых рекомендаций по оплате труда Российской трёхсторонней комиссии, решений республиканской отраслевой трёхсторонней комиссии по регулированию социально – трудовых отношений.

При определении системы оплаты труда не допускать ухудшения ранее установленных условий оплаты труда, отмены либо уменьшения размера надбавок, ставок, доплат, стимулирующих выплат.

Не допускать нецелевого использования средств, предназначенных для оплаты труда. Предоставлять выборным профсоюзным органам необходимую информацию по формированию и расходованию фонда оплаты труда.

Штатное расписание утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности (профессии рабочих) данного учреждения. При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников не применять наименования должностей, по которым отсутствуют утверждённые в установленном порядке характеристики.

На педагогических работников в начале календарного года составляются и утверждаются тарификационные списки, согласуемые с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Обеспечить определённый трудовым законодательством порядок выплаты заработной платы в установленные коллективным договором сроки.

Выплату заработной платы осуществлять 07 и 21 числа. Заработную плату выплачивать не реже чем каждые полмесяца и не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплату заработной платы производить накануне этого дня.

Предоставить работникам возможность ознакомиться с табелем учёта рабочего времени перед его сдачей в бухгалтерию.

При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. (Приложение № 1).

Работник вправе заменить кредитную организацию (банк), в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

Оплата труда работников осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, субъекта Российской Федерации, соответствующего муниципального образования субъекта Российской Федерации, Положением о выплатах компенсационного, стимулирующего и социального характера (Приложение № 2).

При регулировании вопросов оплаты и нормирования труда стороны исходят из того, что заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:

- размер ставки заработной платы в месяц, являющийся фиксированным размером оплаты труда педагогических работников (воспитатели и другие специалисты учреждения), для которых установлены нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, а также заработную плату за фактический объём учебной нагрузки (педагогической работы) без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
- размер оклада (должностного оклада), являющегося фиксированным размером оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (заведование кабинетом и др.);
- выплаты стимулирующего характера.

Размеры доплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются коллективным договором или локальными нормативными актами учреждения, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам, ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством Российской Федерации.

Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением в пределах имеющихся средств, в том числе и внебюджетных, самостоятельно, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и закрепляются в положениях о доплатах и надбавках, о выплатах стимулирующего и социального характера, расходовании внебюджетных средств и т.д.

Работникам учреждения, призванным на военную службу в Вооружённые силы Российской Федерации по частичной мобилизации, производится единовременная выплата в размере 50 тысяч рублей.

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

выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы или других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически невыплаченных в срок сумм».

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, предупредив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, за исключением случаев, предусмотренных ст. 142 Трудового кодекса РФ.

В период приостановления работы работник имеет право в своё рабочее время отсутствовать на рабочем месте и обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату заработной платы в день выхода работника на работу. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

С целью поддержки молодых педагогических кадров предусматривается по согласованию с выборным профсоюзным органом повышение оплаты труда в течение первых трёх лет работы, после окончания учебного заведения, не менее чем на 50% от базовой ставки (оклада).

Гарантировать доплаты за неблагоприятные условия труда лицам, непосредственно занятым на работах, предусмотренных перечнем работ с вредными условиями труда, и они начисляются за время фактической занятости работников в таких условиях труда в соответствии с действующим законодательством (Приложение №3).

Работнику, выполняющему наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

Количество оплачиваемых кабинетов не ограничивать.

Из средств, получаемых образовательным учреждением от дополнительных платных услуг, педагогу гарантировать выплату в размере не менее 40% от стоимости услуг, в оказании которых он участвовал.

Сверхурочная работа вследствие неявки сменяющего работника или родителей оплачивается в первые два часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Оплата замещения отсутствующего работника в последующие дни производится в одинарном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

При нормировании труда по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации использовать следующие нормы:

Для уборщиков служебных помещений:

- из расчёта 0,5 единицы должности на каждые 250 квадратных метров убираемой площади, но не менее 0,5 единицы должности на учреждение;

для дворников:

- из расчёта 0,5 штатной единицы на каждые 600 квадратных метров ручной уборки площади дворовой территории с асфальтовым (твёрдым) покрытием в пределах

границ земельного участка в тёплое время года (с апреля по октябрь), 450 квадратных метров – в холодное время года (с ноября по март).

По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производить доплату из расчёта 15% должностного оклада (ставки) руководителям стажировки на срок её проведения.

Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не ниже средней заработной платы работников, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени, в т.ч. при временном закрытии образовательного учреждения по инициативе органов управления образованием или учредителей.

Время простоя не по вине работодателя и работника оплачивается в размере не менее двух третей среднего заработка.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

В случае проведения забастовки выполняется минимум необходимых работ (услуг), обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях системы образования, (Приложение № 4).

Работникам, не имеющим возможность работать из – за забастовки в учреждении, производить выплату заработной платы в полном размере.

Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель учреждения.

IV. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны исходят из того, что:

Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются законодательством Российской Федерации о труде, об образовании и настоящим коллективным договором.

Условия трудовых договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, настоящим коллективным договором, являются недействительными.

В трудовом договоре оговаривать объем нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

Для руководителя, заместителей руководителя, работников из числа административно - хозяйственного, учебно - вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

— продолжительность рабочего времени для педагогических работников образовательной организации на ставку заработной платы устанавливается

сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю воспитателям, педагогу – психологу.

- продолжительность рабочего времени 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается инструкторам по физической культуре;
- продолжительность рабочего времени 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается музыкальным руководителям.
- продолжительность рабочего времени 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается учителям – логопедам, учителям-дефектологам.

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников организации устанавливается трудовыми договорами, разработанными в соответствии с квалификационными характеристиками по занимаемым должностям, правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором.

Режим рабочего времени работников в течение недели выходными днями в неделю устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, расписанием непосредственно образовательной деятельности (Приложение №5)

Тарификация, перетарификация в течение года осуществляются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Работники учреждения, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определённой трудовым договором, могут осуществлять в учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору педагогическую работу без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предоставление педагогической работы указанным лицам, а также иным работникам других учреждений и организаций осуществляется по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и при условии, если работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены педагогической работой по своей специальности в объёме не менее чем за ставку заработной платы.

Работодатель, его полномочные представители обязаны при заключении трудового договора ознакомить работника под роспись с уставом учреждения, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения и иными локальными актами, действующими в учреждении и относящимися к трудовой функции работника.

Изменение условий трудового договора между работодателем и работником может быть произведено только по письменному соглашению сторон трудового договора. Заключение срочного договора с работником, состоящим в трудовых отношениях на условиях трудового договора на неопределённый срок, допускается только с согласия работника.

По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается изменение определённых сторонами существенных условий трудового договора по инициативе работодателя при продолжении работником работы без изменения трудовой функции.

О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения. Двухмесячный срок предупреждения начинается со дня фактического ознакомления работника с предполагаемыми изменениями.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией или правилами внутреннего трудового распорядка.

Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном положением об условиях оплаты труда. При этом работник должен быть в письменной форме ознакомлен со своим правом отказаться от этой работы.

К сверхурочным работам, к дежурствам по окончании рабочего дня, в вечернее и ночное время, а также в выходные и праздничные дни, к командировкам не допускается привлечение:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет;
- работников в возрасте до 18 лет;
- работников, обучающихся без отрыва от производства, в дни занятий.

К сверхурочным работам командировкам и дежурствам могут привлекаться только с их письменного согласия:

- женщины, имеющие детей в возрасте от трёх до 14 лет,
- одинокие мужчины, имеющие детей в возрасте до 14 лет,
- работники, имеющие детей – инвалидов до достижения ими возраста 18 лет,
- работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением;
- инвалиды причем инвалиды в случае, если такие работы не запрещены им медицинскими рекомендациями.

Сверхурочные работы и дежурства могут производиться только по письменному приказу руководителя, согласованному с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Размеры доплат и условия их выплаты за сверхурочные работы и дежурства фиксируются в коллективном договоре или в приказах, согласованных с выборным органом первичной профсоюзной организации. При этом они не могут быть ниже установленных законодательством.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя должно осуществляться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и коллективным договором учреждения.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по инициативе работодателя производится во всех случаях с предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа.

Рабочее время работников определяется:

- правилами внутреннего трудового распорядка учреждения;
- положением об условиях оплаты труда;
- учебным расписанием;
- графиком сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации;
- условиями трудового договора;
- должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом учреждения.

Рабочая неделя, режим работы учреждения, продолжительность ежедневной работы, устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. В исключительных случаях привлечение работников к работе в эти дни допускается с письменного согласия работника и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 113 ТК РФ, по письменному приказу (распоряжению) работодателя.

При привлечении работника на работу в выходной или нерабочий праздничный день ему может быть предоставлен полный день отдыха независимо от количества отработанных в выходной день часов.

Составление расписания занятий осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени педагогического работника.

Решение о разделении рабочего дня на части принимается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Педагогическим работникам обеспечивается возможность приёма пищи в рабочее время одновременно с детьми.

По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приёме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе:

- беременной женщины,
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет),
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

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

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной

платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Женщинам по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации предоставляется один рабочий день в течение года с сохранением среднего заработка для прохождения медицинского осмотра (скрининга) у гинеколога и (или) маммолога с последующим предоставлением подтверждающего документа.

Ежегодные отпуска

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее чем за две недели до его начала.

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

При переносе отпуска работнику отдаётся преимущество в выборе новой даты начала отпуска.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска опускается только с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации, оформленного в письменной форме в случаях предусмотренных статьями 124–125 ТК РФ

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью:

- воспитателям, инструктору по физической культуре, социальному педагогу, педагогу-психологу - 42 календарных дня;
- учителям- логопедам – 56 календарных дней;
- остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении.

Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее чем за две недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год. При

этом педагогам, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 42 календарных дня. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (ст. 121 ТК РФ);
- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

Дополнительные отпуска

В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск работникам (в календарных днях), занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:

Повар, работающий у плиты	6
Шеф-повар	6

- по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации предоставлять ежегодный дополнительный отпуск работникам с ненормированным рабочим днём продолжительностью - до 3-х календарных дней. (Приложение № 6)

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

Все дополнительные отпуска, установленные законодательством, суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском и предоставляются вместе с ним, либо в другое время по соглашению работника с работодателем и с учётом производственных возможностей учреждения.

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 Трудового кодекса РФ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день регулируется в зависимости от объёма работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

Ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней предоставляются работнику:

- имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет,

- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет,
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет,
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери,
- работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

Предоставлять по письменному заявлению работника отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется соглашением между работником и работодателем, в следующих случаях:

- по семейным обстоятельствам;
- бракосочетание детей;
- переезд на новое место жительства;
- проводы на службу в армию сына, брата.

По соглашению между работодателем и сотрудником предоставлять работнику краткосрочный (не более одного месяца) отпуск без сохранения заработной платы по их заявлению.

Работнику в случае болезни по соглашению между работодателем и сотрудником может быть предоставлен неоплачиваемый отпуск по письменному заявлению, с предоставлением медицинских документов.

Предоставлять вне графика учебные отпуска, отпуска для санаторно – курортного лечения в счёт очередных отпусков.

Каждый педагогический работник не реже чем через 10 лет непрерывной преподавательской работы имеет право на длительный, сроком до одного года, отпуск (Приложение № 7).

V. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ

Работодатель обязуется:

Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его преобразованием, а также сокращением численности или штата, рассматривать предварительно совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Не осуществлять в течение учебного года в учреждении организационно – штатные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение всех категорий педагогических работников до окончания учебного года.

О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников предупреждать конкретных работников, подлежащих высвобождению, персонально под расписку не менее чем за два месяца.

Уведомлять выборный профсоюзный орган учреждения в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала.

Уведомление должно содержать проект приказа о сокращении численности или штата с социально – экономическим обоснованием, список сокращаемых должностей, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

К массовому единовременному высвобождению относить: а)
ликвидацию учреждения;

- б) сокращение численности или штата работников учреждения в количестве:
- 10% списочного состава работников в течение 30 календарных дней;
 - 20% - в течение 60 календарных дней;
 - 30% - в течение 90 календарных дней.

В случае возможного массового высвобождения работников реализовать меры, предусмотренные коллективным договором, соглашениями, а также определяемые в ходе консультации с выборным профсоюзным органом учреждения.

Для предотвращения массового высвобождения работников применять следующие меры:

- ограничение или временное прекращение приёма новых работников;
- первоочередное расторжение трудовых договоров с совместителями и работниками, занятыми на временных работах;
- использование возможности досрочного (до двух лет) выхода высвобождающихся работников на пенсию в соответствии с заключением службы занятости;
- перевод работников с сокращаемых рабочих мест на вакантные рабочие места;
- поэтапное высвобождение работников;
- заключение с работниками договоров о повышении квалификации, переквалификации, о профессиональном обучении без отрыва от производства, а также направление работников на переподготовку до наступления срока расторжения трудового договора;
- применение с согласия работника в качестве временной меры, альтернативной увольнению, режима неполного рабочего времени (неполного рабочего дня, неполной рабочей недели);
- развитие временной и сезонной занятости работников;
- другие экстренные мероприятия, направленные на содействие занятости.

Лицам, уволенным по сокращению, в течение двух лет предоставить преимущественное право на занятие вакантной должности, в том числе и на определённый срок.

При сокращении численности или штата работников предоставляется преимущественное право на оставление на работе также работникам, имеющим многодетные семьи.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдаётся:

- семейным – при наличии двух или более иждивенцев; лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования, независимо от того, за чей счёт они обучаются;
- лицам предпенсионного возраста (по любому основанию);
- лицам проработавшим в учреждении свыше 15 лет;
- одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей до 18 лет;
- родителям, воспитывающим детей – инвалидов до 18 лет;

- награжденным государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- председателям первичных профсоюзных организаций в период избрания и после окончания полномочий в течение года;
- молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее трёх лет.

При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи.

Не передавать на сторону договоры на работы, которые могут быть удовлетворительным образом выполнены за дополнительную оплату своими работниками.

Оказывать содействие по трудоустройству безработных супругов, детей работников на вакантные места в учреждении в соответствии с их специальностью и квалификацией.

Трудоустраивать в первоочередном порядке в счёт установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

Работникам, высвобождаемым в связи с сокращением численности или штата, в соответствии с коллективным договором, может сохраняться право пользоваться их детям детскими дошкольными учреждениями на равных условиях с работниками образовательного учреждения до момента трудоустройства, но на срок не более одного года.

Содействовать работникам, желающим повышать квалификацию, пройти переобучение (переподготовку) и приобрести другую профессию в рамках учреждения.

Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 – 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, если обучение осуществляется по направлению учреждения или отдела образования.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьёй 212 Трудового кодекса Российской Федерации.

Предусматривать средства на охрану труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2 % от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226ТК РФ), которые фиксируются в коллективном договоре и уточняются в соглашении об охране труда, являющимся приложением к коллективному договору.

Учитывать в нормативах финансирования учреждения затраты на проведение специальной оценки условий труда, обеспечение работников спецодеждой и другими средствами защиты, оплату санитарных книжек, проведение медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации, введение должности специалиста по охране труда при численности работников свыше 50 человек.

Организовать информационно-просветительские мероприятия, направленные на профилактику ВИЧ/СПИДа на рабочих местах и недопущение дискриминации и стигматизации в отношении работников, живущих с ВИЧ:

- информирование работников учреждения по вопросам профилактики ВИЧ/СПИДа;

- включение тематических листовок по вопросам профилактики ВИЧ/СПИДа на рабочих местах и недопущению дискриминации и стигматизации в трудовых коллективах работников, живущих с ВИЧ-инфекцией, в список раздаточных материалов при приеме на работу;

- включение вопросов профилактики ВИЧ/СПИДа на рабочих местах в программы обучения и проведения инструктажей по охране труда;

- недопущение дискриминации и стигматизации в трудовом коллективе в отношении работников, живущих с ВИЧ-инфекцией.

Вести работу по возврату 20 % сумм страховых взносов из Фонда социального страхования на предупредительные меры по снижению травматизма и другие мероприятия по охране труда.

Проводить мониторинг условий и охраны труда.

Своевременно информировать работников об аварийных ситуациях, создающих угрозу санитарно – эпидемиологическому благополучию.

Неукоснительно соблюдать требования Правил технической эксплуатации электроустановок потребителей в части периодических проверок состояния электрооборудования.

Обеспечивать работающих сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами (Приложения № 8 и № 9). Обеспечивать хранение, стирку и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви.

Работа без соответствующей спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты запрещается.

Приостанавливать частично или полностью деятельность учреждения при возникновении опасности для жизни и здоровья детей и работников до полного устранения причин опасности.

Обеспечивать качественную подготовку учреждения к началу учебного года, к работе в зимних условиях.

Обеспечить прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров работников. Предоставлять работнику рабочие дни для диспансеризации в соответствии с ТК РФ (ст.185.1)

Привлекать в установленном порядке к ответственности лиц, нарушающих трудовое законодательство, правила и нормы охраны труда, пожарной безопасности, требования нормативных правовых документов по обеспечению образовательного процесса.

Производить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда в установленные законом сроки.

Ежегодно составлять соглашение по охране труда (Приложение № 10).

Проводить в установленные сроки с участием представителей первичной профсоюзной организации специальную оценку условий труда на рабочих местах, а также оценку профессиональных рисков.

При несоответствии рабочих мест гигиеническим требованиям по результатам специальной оценки совместно с выборным профсоюзным органом разработать и реализовать план мероприятий по улучшению условий труда на рабочем месте.

Обеспечить производственные помещения медицинскими аптечками первой помощи, систематически пополнять их недостающими медикаментами.

Обеспечить контроль за утилизацией люминесцентных ламп.

Сохранять место работы, должность и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.

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

Наличие опасности фиксируется актом за подписью свидетелей и уполномоченного (доверенного) лица профсоюза по охране труда.

Незамедлительно выполнять требования профсоюзного органа о приостановлении работ в случае появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников впредь до принятия окончательного решения инспекцией труда.

Проводить своевременное расследование несчастных случаев и микротравм на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт. Результаты расследования несчастного случая на производстве рассматривать работодателем с участием выборного профсоюзного органа учреждения для принятия решений, направленных на ликвидацию причин и предупреждение травматизма.

Немедленно сообщать в отдел образования о каждом несчастном случае с детьми и работающими.

Разработать и утвердить по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации инструкции по охране труда на каждое рабочее место, на каждый вид работы.

Создать необходимые условия для работы уполномоченного выборного органа первичной профсоюзной организации по охране труда:

- обеспечить его правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда и экологической безопасности за счёт средств учреждения;
- предоставить для выполнения возложенных на него обязанностей не менее двух часов рабочего времени в неделю с оплатой за проработанное время;
- проводить совместно с райкомом профсоюза обучение уполномоченных по охране труда с сохранением среднего заработка обучаемому.

Предоставлять органам общественного (профсоюзного) контроля за соблюдением требований охраны труда информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

Первичная профсоюзная организация:

Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, организует их обучение и оказывает помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

Оказывает силами внештатной технической инспекции труда и профсоюзного актива практическую помощь в осуществлении общественного контроля за охраной труда, анализе состояния производственного травматизма, профессиональной заболеваемости.

Проводит разъяснительную работу среди работников по вопросам охраны труда и предоставления социальных гарантий.

Проводит разъяснительную работу по участию работодателей в декларировании деятельности организации по выполнению требований трудового законодательства для получения «Сертификата доверия работодателю».

Реализует проведение и ежегодное подведение итогов смотра на звание «Лучший уполномоченный по охране труда». Принимает участие в проведении дней, месячников охраны труда.

Стороны обязуются:

Содействовать выполнению представлений, предложений и требований технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных по охране труда.

Не реже одного раза в 3 месяца проводить «День охраны труда».

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ

Стороны договорились:

Оказывать педагогическим работникам учреждения меры социальной поддержки в порядке и размерах, установленных действующим законодательством Российской Федерации.

Производить выдачу направлений в педагогические высшие и средние специальные учебные заведения в первоочередном порядке детям работников учреждения.

Предоставлять детям работников места в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях во внеочередном порядке.

Сохранять работникам заработную плату на время плановых медосмотров.

Вопросы предоставления работникам санаторно – курортных путёвок, приобретённых за счёт средств Правительства Республики Марий Эл, средств фонда социального страхования, решаются комиссией по распределению путёвок, созданной на паритетных началах из представителей администрации и выборного профсоюзного органа. Комиссия ведёт учёт нуждающихся в санаторно – курортном лечении и отдыхе, устанавливает очерёдность. При получении путёвок в бухгалтерию страхователя необходимо представить: заявление на имя руководителя учреждения, медицинскую справку и решение комиссии.

Лицо, получившее путёвку, по возвращении из здравницы обязано сдать в бухгалтерию страхователя "Обратный талон к путёвке" или документ его заменяющий, о чём делается соответствующая запись в книге учёта путёвок.

Обеспечить гласность работы комиссии по распределению путёвок.

Предоставлять льготные санаторные путёвки в первую очередь для реабилитации после острого инфаркта миокарда, операций на сердце и желудочно – кишечном тракте.

Стороны договорились:

- практиковать институт наставничества, устанавливать наставникам стимулирующие выплаты, размер которых определяется коллективными договорами, локальными нормативными актами;
- осуществлять повышение квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребёнком.
- поощрять молодых специалистов, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности первичной профсоюзной организации;

Стороны подтверждают, что работодатель обязан в установленный срок представлять органам пенсионного фонда РФ сведения о застрахованных лицах и информировать застрахованных лиц, работающих у него, о сведениях, представленных в орган пенсионного фонда РФ для индивидуального (персонифицированного) учёта, по мере их представления.

Стороны проводят организаторскую и разъяснительную работу по вопросам дополнительного негосударственного пенсионного страхования работников.

Работодатель на основании личного заявления работника перечисляет средства работника на персонифицированные счета негосударственных пенсионных фондов.

Работодатель осуществляет при непосредственном участии выборного органа первичной профсоюзной организации учёт работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, установление очередности на получение жилой площади, а также установление порядка распределения жилищного фонда учреждения при его наличии.

Предоставить педагогическим работникам дополнительные права и социальные гарантии при проведении аттестации (Приложение № 11).

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально – трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и Трудовым кодексом РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем, органами местного самоуправления работников, не являющихся членами профсоюза, в случае если они уполномочат представлять их интересы и будут перечислять ежемесячно денежные средства из заработной платы на счёт первичной профсоюзной организации.

Быть полномочным представителем Профсоюза при ведении коллективных переговоров и заключении коллективного договора и соглашений от имени работников, а также при урегулировании трудовых и иных социальных отношений, предусмотренных законодательством РФ, в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Заслушивать сообщения руководителя учреждения о выполнении коллективного договора, соглашения по охране труда, о предоставлении социальных гарантий и льгот работникам учреждения. Требовать оперативного устранения выявленных недостатков.

Участвовать в разработке мер по социальной и экономической защите работающих. При необходимости вступать в переговоры с органами местного самоуправления, работодателем по защите этих прав.

Доводить до сведения работников информацию, предоставляемую профсоюзу районной администрацией, органами управления образованием, работодателем.

Регулярно обеспечивать работников материалами по вопросам социальной защиты, занятости, оплаты труда, разрешения трудовых споров, охраны труда и здоровья.

Ежегодно информировать членов профсоюза о своей работе, деятельности выборных органов профсоюза.

Давать бесплатно членам профсоюза юридические консультации. 9.6. Проводить анализ поступающих жалоб и заявлений, работающих по

- вопросам трудового законодательства, доводить его до сведения администрации, отдела образования, принимать меры по устранению причин и условий, порождающих данные нарушения.

Ежемесячно вести учёбу профактива.

Добиваться роста реальной заработной платы.

Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующего фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

Осуществлять контроль:

- за правильностью установления должностных окладов и тарифных ставок, доплат и надбавок стимулирующего характера, премий;
- за своевременным проведением тарификации, перетарификации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, выплатой заработной платы;
- за правильностью расчётов по заработной плате всех работников;
- за своевременным проведением индексации заработной платы.

Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей.

Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников.

Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, в случае принятия локальных актов без необходимого согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

Решать вопросы по летнему оздоровлению детей работников образования и обеспечению их новогодними подарками.

Осуществлять контроль за состоянием занятости работников, за рациональным использованием рабочего времени, за соблюдением режима отдыха, за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

Вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым увольнением работников.

Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников.

Осуществлять контроль:

- за своевременным предоставлением льгот по коммунальным услугам;
- за учётом и распределением жилья, за соблюдением жилищных прав работающих и интересов коллектива в целом;
- за работой пищеблока.

Организовать работу уполномоченных по охране труда.

Участвовать в осуществлении систематического административно – общественного (трёхступенчатого) контроля за соблюдением требований охраны труда.

Пользоваться правом на участие в любой государственной экспертизе на соответствие объектов требованиям охраны труда. При необходимости проводить свои независимые экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на работоспособность и здоровье работников. Для этого привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

Заключение независимой экспертизы, проведённой выборным органом первичной профсоюзной организации, представляется работодателю со своим постановлением, в котором излагаются его предложения.

Если вопреки позиции работодателя экспертиза подтверждает мнение выборного органа первичной профсоюзной организации об отрицательном влиянии условий труда на работоспособность (здоровье) работников, работодатель компенсирует выборному органу первичной профсоюзной организации понесённые им затраты на проведение экспертизы.

Принимать участие в расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве, а также осуществлять самостоятельное их расследование. Предъявлять требования о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

Осуществлять контроль за использованием средств, предназначенных на охрану труда.

Контролировать своевременное и полное перечисление работодателем страховых взносов в Пенсионный Фонд РФ, представление достоверных сведений индивидуального (персонифицированного) учёта работников.

В целях оказания помощи работникам продолжить деятельность фонда социальной защиты членов профсоюза. Совершенствовать практику оказания материальной помощи работникам и поощрения профсоюзного актива.

Содействовать системной работе совета молодых специалистов участвовать в создании и развитии в учреждении института наставничества.

Контролировать предоставление установленных законодательством льгот и социальных гарантий молодёжи.

Осуществлять культурно – массовую и физкультурно – оздоровительную работу в соответствии со сметой первичной организации профсоюза.

Оставлять на профсоюзном учёте работников, уволенных по сокращению штата, до их трудоустройства.

Контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.

IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Работодатель:

Признаёт выборный орган первичной профсоюзной организации официальным представителем всех членов профсоюза учреждения в коллективных переговорах по вопросам, затрагивающим социально – трудовые интересы работников.

Соблюдает права и гарантии профсоюзной организации, содействует её деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности.

Принимает необходимые меры по недопущению вмешательства представителей работодателя в практическую деятельность профсоюзной организации и их органов, затрудняющего осуществление ими своих уставных задач.

Предоставляет возможность выборному органу первичной профсоюзной организации, его представителям, комиссиям, профсоюзным инспекторам труда осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Не допускает ограничения гарантированных законом социально – трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

Сохраняет действующий порядок безналичной уплаты членских профсоюзных взносов через бухгалтерию в размере, предусмотренном уставом профсоюза, одновременно с выдачей банком средств на заработную плату. Обеспечивает сохранность заявлений работников, не требует периодического повторного

написания работниками заявлений о перечислении членских профсоюзных взносов. Заявления работников сохраняют свою силу при их переводе

из одного структурного подразделения в другое, а также при смене собственника и названия учреждения.

В случае если работник уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счёт профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере одного процента.

Предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно – гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет) и необходимые нормативные документы; обеспечивает охрану и уборку выделяемых помещений, создаёт другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.

Предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование принадлежащие работодателю сооружения, помещения и другие объекты для организации культурно – массовой, физкультурно – оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

Стороны согласились:

Члены выборного органа первичной профсоюзной организации на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, совещаний, созываемых профсоюзом, освобождаются от производственной работы с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством.

Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, уполномоченные профсоюза, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учёбы.

Стимулировать членов выборного органа первичной профсоюзной организации, его уполномоченных, а также других законных представителей работников, выполняющих регулярную работу на не освобождённой основе по представительству и защите социально – трудовых прав работников.

Условия, порядок, размер и регулярность денежных выплат и иных форм поощрения, источник финансирования устанавливаются коллективным договором и фиксируются в Положении о выплатах компенсационного, стимулирующего и социального характера. (Приложение №2)

Работники, избранные в состав профсоюзных органов и не освобожденные от производственной работы, не могут быть переведены на другую работу, подвергнуты дисциплинарному взысканию, уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзных органов и их заместители без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускаются в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном частью первой настоящего пункта.

Изменение существенных 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 выборных профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка только с учетом мнения выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителя (его заместителей) профсоюзной организации учреждения – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Уполномоченный профсоюзной организации по охране труда, не освобожденный от основной работы, не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию, переведен на другую работу по инициативе работодателя и не может быть уволен без предварительного согласия выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации.

Поощрения применять совместно или по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Работа в должности председателя первичной профсоюзной организации и в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности образовательного учреждения и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при отборе кандидатур на выдвижение.

Х. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

Способствовать предупреждению коллективных трудовых споров, возникающих в сфере социально – трудовых отношений, принимать все зависящие от них меры по их урегулированию в порядке, установленном действующим законодательством.

В необходимых случаях выборный орган первичной профсоюзной организации координирует коллективные действия в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

Создать на равноправной и постоянной основе комиссию по регулированию социально – трудовых отношений для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов коллективного договора и соглашений, их заключения, разработки и

утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению коллективного договора, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения коллективного договора.

Комиссия регулярно в согласованные сроки, но не реже одного раза в год, рассматривает ход выполнения коллективного договора и информирует заинтересованные стороны и трудовой коллектив.

При невозможности выполнения какого – либо положения настоящего коллективного договора работодатель обязан представить в комиссию по регулированию социально – трудовых отношений:

- обоснование с указанием конкретных причин невозможности выполнения положения (нормы) в установленный срок и (или) в полном объёме;
- перечень мер по обеспечению выполнения положения (нормы) в дальнейшем;
- протокол консультаций работодателя с выборным профсоюзным органом первичной профсоюзной организации.

Комиссия по регулированию социально – трудовых отношений обязана в месячный срок рассмотреть представленные материалы и принять мотивированное решение.

Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально – трудовых прав работников учреждения, совершенствования ведомственной нормативной правовой базы и по другим социально значимым вопросам. Взаимные консультации проводятся в срок не позднее 7 календарных дней со дня, следующего за днём поступления от Стороны письменного уведомления.

Обеспечивать участие представителей другой стороны в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением.

Гарантировать возможность участия представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в работе конференций, совещаний, собраний работников учреждения, оперативных совещаний у работодателя по вопросам экономического и социального развития, выполнения условий настоящего коллективного договора.

Обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в работе примирительной комиссии и трудового арбитража, комиссии по регулированию социально – трудовых отношений, тарификационной и аттестационной комиссий, комиссии по охране труда, по аттестации рабочих мест, по социальному страхованию, по распределению путёвок, по трудовым спорам, трёхступенчатого контроля, контроля за организацией питания, пенсионной комиссии, инвентаризационной комиссии, комиссии по списанию материальных средств, конкурсной комиссии и других.

Предоставлять другой Стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально – трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников. Документы по запросу одной из Сторон предоставляются в срок не позднее 3 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

Ход реализации, итоги выполнения коллективного договора регулярно освещать в средствах массовой информации и в Интернете на сайтах сторон. Работодатель обязуется:

Взаимодействовать с первичной организацией профсоюза при подготовке и проведении заседаний, советов и совещаний по вопросам реформирования системы образования, затрагивающим трудовые и социально – экономические права и интересы работников учреждения.

Информировать выборный орган первичной профсоюзной организации об освобождениях и назначениях руководителей структурных подразделений, заместителей руководителя учреждения.

В случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором, не допускать издание приказов, затрагивающих трудовые интересы работников, без согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации.

В обязательном порядке рассматривать решение комиссии по регулированию социально – трудовых отношений и заключение Первичной организации профсоюза по направленным им проектам локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

Своевременно рассматривать обращения, заявления и предложения профсоюзных органов и давать мотивированные ответы, а также в недельный срок с момента получения требований об устранении выявленных нарушений сообщать соответствующему органу профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

От работодателя:

Заведующий МДОУ

Детский сад № 3 «Радуга»

_____ И.В.Кузнецова

От представителей работников:

Председатель первичной

профсоюзной организации

_____ Е.В.Алексеева

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к коллективному договору утверждено
приказом № 9 О-Д
МДОУ детский сад № 3 «Радуга»

ФОРМА
расчетного листа

Учреждение

Месяц начисления

Подразделение

Расчетный листок за									
Учреждение:				Детский сад					
К выплате:				Должность					
123801									
Общий облагаемый доход:									
Применено вычетов по НДФЛ:		на "себя"		на детей		имущественных			
Вид	Период	Отработано		Оплачено		Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы	Дни	Часы				
1. Начислено						2. Удержано			
Оклад по дням							Профизноссы		
Оклад по дням (по внутр. совмест-ву)							НДФЛ исчисленный		
Прочие доплаты (процентом)									
Прочие доплаты (суммой)									
Доплата до МРОТ (по ставке) (по внутр. совмест-ву)									
Всего начислено						Всего удержано			
3. Доходы в натуральной форме						4. Выплачено			
							Перечислено в банк (аванс)		
							Перечислено в банк (под расчет)		
Всего натуральных доходов						Всего выплат			
Долг за учреждением на начало месяца						Долг за учреждением на конец месяца			

ПОЛОЖЕНИЕ

о выплатах компенсационного, стимулирующего и социального характера.

1. Общие положения.

Настоящее положение вводится с целью усиления заинтересованности работников в улучшении качества обучения воспитания и развития детей, а также с целью закрепления кадров

Положение о выплатах компенсационного, стимулирующего и социального характера утверждается руководителем учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда (Далее – ФОТ) учреждения определяется как разница между ФОТ и её базовой частью. Базовая часть ФОТ включает ставки заработной платы, оклады (должностные оклады) работников и компенсационные выплаты.

2. Порядок производства выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Выплаты компенсационного, стимулирующего и социального характера производятся на основании приказа руководителя по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Выплаты компенсационного, стимулирующего и социального характера руководителю образовательной организации производятся на основании приказа руководителя МУ «Отдел образования администрации «Городской округ «город Козьмодемьянск».

Руководитель и выборный орган первичной профсоюзной организации обеспечивает гласность о выплатах компенсационного, стимулирующего характера.

3. Условия производства компенсационных выплат

К компенсационным выплатам относятся:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах от фиксированного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Работникам учреждений в соответствии со специальной оценкой условий труда предусматриваются доплаты в размере:

за тяжелые и вредные условия труда	до 12 процентов ставки (оклада).
------------------------------------	----------------------------------

Выплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных.

Каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 до 6.00) и вечернее время (в период с 18.00 до 22.00) оплачивается в повышенном размере в соответствии с ТК РФ.

В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день

или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойномразмере. 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.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников.

Работникам (том числе работающим по совместительству), выполняющим у того же работодателя наряду со своей основной деятельностью, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной деятельности, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, выполнение дополнительной работы (увеличение объема работ) составляют (проценты от оклада):

Ведение делопроизводства (оформление протоколов совещаний, педсоветов, заседаний комиссий)	5 – 30%
Работа с детьми из неблагополучных семей, с неорганизованными детьми (социальный педагог), работа по охране прав детства	5 - 10%
Выполнение дополнительной работы:	
-председателя первичной профсоюзной организации	10 – 50%
-уполномоченного по охране труда	10 – 30%
-специалиста по охране труда	10 – 50%
- контролёра за организацией питания детей	5%
-администратора узла образовательного портала	5 – 50%
-ответственного за безопасность образовательного процесса	5 – 30%
-ответственного за гражданскую оборону	5 – 30%
-ответственного за пожарную безопасность	5 – 30%
-ответственного по профилактике детского дорожно-транспортного травматизма	5 – 30%
-руководителя стажировки (кураторство молодых специалистов)	5 - 15%
- в группе, в которой реализуется наряду с основной образовательной программой дошкольного образования адаптированная образовательная программа (с детьми ОВЗ, инвалидами)	10 – 20 %
- в группе, в которой реализуются основные образовательные программы дошкольного образования для детей разного возраста	5 – 20 %
- в комиссиях, обеспечивающих деятельность учреждения	5-15%
-в группе, имеющей превышение предельной наполняемости	5-20%

Доплаты за осуществление неаудиторной деятельности работников по следующим направлениям (проценты от оклада):

осуществление работ в качестве руководителей кружков, студий и др.	5 - 20 %;
заведование: кабинетами, помещениями.	5 - 20 %;

руководство предметными, методическими объединениями, работа в консультационном центре учреждения	5 - 15 %.
Осуществление учебной деятельности в соответствии с утвержденным учебным планом учреждения (ведение инновационной деятельности):	
на муниципальном уровне	10%
на республиканском уровне	20%
на федеральном уровне	30%

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются трудовыми договорами.

4. Условия производства выплат стимулирующего характера

К стимулирующим выплатам относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Стимулирующие выплаты выплачиваются работнику при наличии экономии фонда оплаты труда.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за работу, направленную на применение в практике передовых методов в организации деятельности учреждения, повышение авторитета и имиджа учреждения.

Размер надбавки устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу).

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоены почетные звания, знаки отличия в сфере образования и науки, в следующих размерах:

за наличие почетного звания:

"Заслуженный учитель Российской Федерации" - до 2 000 рублей; "Народный учитель Республики Марий Эл" - до 1 500 рублей; "Заслуженный работник образования Республики Марий Эл" - до 1 000 рублей.

При наличии двух и более почетных званий устанавливается доплата по максимальному значению соответствующего звания.

За наличие знаков отличия в сфере образования и науки: нагрудный знак "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Отличник народного просвещения", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Отличник начального профессионального образования", "Отличник среднего профессионального образования" - до 500 рублей.

Надбавка за стаж работы устанавливается:

Педагогическим работникам - за стаж педагогической работы.

от 1 года до 10 лет - до 10 процентов;

от 10 до 20 лет - до 20 процентов;

свыше 20 лет - до 30 процентов.

Стаж педагогической работы определяется в порядке согласно постановлению администрации, Городской округ «Город Козьмодемьянск» «О новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений расположенных на территории «Городского округа Город Козьмодемьянск».

Педагогическим работникам, впервые окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации и заключившим в течение трех лет после окончания образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации трудовой договор с учреждением по педагогической специальности (должности), устанавливаются надбавки в размере до 50 процентов от ставки заработной платы, должностного оклада на срок первых трех лет работы с момента окончания образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации.

Надбавки, указанные в подпунктах 4.3.1 и 4.3.2 пункта 4.3 и подпункте 4.4.1 пункта 4.4, выплачиваются пропорционально нагрузке и отработанному времени, но не более чем за ставку заработной платы, оклада (должностного оклада).

Премии по итогам работы.

Премирование работников учреждения производится в пределах средств, предусмотренных на оплату труда за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

Распределение премий по итогам работы из стимулирующей части фонда оплаты труда производится руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Основным условием премиальных выплат является добросовестное исполнение работником своих производственных обязанностей.

Размер премиальной выплаты зависит от конкретного вклада каждого работника в обеспечение высокой результативности труда, от числа фактически отработанных дней в премиальный период.

Премиальные выплаты работникам осуществляются по предложению Комиссии по стимулированию, образованной приказом руководителя и включающей в свой состав на паритетных началах представителей выборного органа первичной профсоюзной организации.

Комиссия по стимулированию на основе присвоенных баллов определяет степень выполнения целевых показателей за отчетный период педагога. Под отчетным периодом понимается календарный месяц (квартал, полугодие).

Премиальные выплаты могут быть произведены в связи с юбилеем работника или образовательного учреждения (50 лет и далее через каждые 5 лет), государственными и профессиональными праздниками.

Премии не начисляются в следующих случаях:

- наличие неснятого дисциплинарного взыскания;
- наличие обоснованных жалоб на действия работника в учетный период.

5. Условия производства выплат социального характера

К выплатам социального характера относится материальная помощь.

Материальная помощь в размере 1000 – 5000 рублей оказывается при наличии экономии фонда оплаты труда.

Материальная помощь может быть выплачена в связи со смертью близких родственников (детей, супруга), утратой личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия, потребностью в лечении или восстановлении здоровья в связи с болезнью (травмой), несчастным случаем, аварией, трудным материальным положением или в иных случаях.

Основанием для оказания материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

Приложение №1
к Положению о выплатах компенсационного,
стимулирующего и социального характера
утверждено приказом № 9 О-Д
МДОУ детский сад №3 «Радуга»

Оценочный лист за _____ 20__ г.

Фамилия, имя, отчество, должность работника
ВОСПИТАТЕЛЯ

Показатели	Допустимое кол-во %	Период применения показателя	Оценка педагога	Оценка ТК	Примечание
Наличие нагрузки в рамках возложенных обязанностей и не связанных с должностным функционалом.	до 15	ежемесячно			
Нагрузка за исполнение обязанностей члена экспертной комиссии по аттестации, и др с ведением документации.	до 10	ежемесячно			
Ведение дополнительной документации(сверх определенной должностной инструкцией)	10	ежемесячно			
Интенсивность и напряженность работы	До 50	По решению ТК			
Качественная подготовка к мероприятиям различного уровня (семинары, круглые столы, мастер- классы и др)	до 40	По итогам пров-я мероприятий			
Подготовка к творческим мероприятиям, к конкурсам, участие в них)	3				
Работа с детьми раннего возраста от 1-до 3-х лет.	До 50	ежемесячно			
Разработка составляющих образовательной инфраструктуры (оформление групп в соответствии с образовательной программой и СанПиНом.)	10	ежемесячно			
Участие детей в различных конкурсах (не более 2-х конкурсов в месяц)	5	за конкурс			
Наличие призовых мест в конкурсах не более 2-х конкурсов в месяц городского уровня	5	за конкурс			
республиканского уровня	7				
всероссийского уровня	10				

Качественное проведение кружковой работы с детьми ведение документации в соответствии с требованиями, организация выставок, занятий, мероприятий по результатам работы	15	ежемесячно			
(отчетность работы 1 раз в три месяца)					
Выполнение детодней 91 и выше	20	ежемесячно			
81-90%	15				
70-80%	10				
Привлечение и участие родителей в работе детского сада (организация совместных мероприятий, как в детском саду, так и в работе с другими организациями (экскурсии, приглашение гостей и т.д); работа по благоустройству группы, игровой площадки)	до 20	по итогам месяца			
Работа с детьми из неблагополучных семей и семей «группы риска» с выходом в семью и ведением документации.	10	ежемесячно			
Работа с детьми – инвалидами и детьми с ОВЗ, а именно разработка адаптированной общеобразовательной программы для детей инвалидов и детей с ОВЗ и ведение НОД с этими детьми.	10	ежемесячно			
Участие или призовые места в профессиональных конкурсах, проводимых под грифом Министерства образования РФ и Министерств других регионов - Воспитатели России или аналогичные конкурсы; - педагогическая мозаика, педагогический дебют, педагогическая премьера Участие в конкурсе воспитатель года	10 20 до 100	За конкурс За конкурс В зависимости от занятого места			
Публикации в научных, профессиональных образовательных изданиях Электронный сборник В печатных изданиях (книги, журналы, сборники)	10 30	за публикацию			
Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ, СанПину	3				
Разработка ИОМ по результатам диагностики и ведение дополнительных ОД с этими детьми	5				

Аннулирование процентов за невыполнение приказов, локальных актов учреждения, нарушения режима дня воспитанников, обоснованных обращений родителей (законных представителей)					
Сумма					

Подписи членов тарификационной комиссии:

Подпись работника:

Фамилия, имя, отчество, должность работника
ПЕДАГОГА – ПСИХОЛОГА, УЧИТЕЛЯ - ЛОГОПЕДА

Показатели	Допустимое кол-во %	Период применения показателя	Оценка педагога	Оценка ТК	Примечание
Наличие нагрузки в рамках возложенных обязанностей и не связанных с должностным функционалом.	до 15	ежемесячно			
Нагрузка за исполнение обязанностей председателя профкома, члена экспертной комиссии по аттестации, и др с ведением документации.	до 10	ежемесячно			
Интенсивность и напряженность работы	До 50	По решению ТК			
Проведение консультативной и разъяснительной работы с родителями(законными представителями)	20	ежемесячно			
Работа с детьми из неблагополучных семей и семей «группы риска» с выходом в семью и ведением документации.	10				
Качественная подготовка к мероприятиям различного уровня (семинары, круглые столы, мастер- классы и др)	до 40	По итогам проведения мероприятий			
Подготовка к творческим мероприятиям, к конкурсам, участие в них)	3				
Разработка составляющих образовательной инфраструктуры (оформление групп в соответствии с образовательной программой и СанПиНом.)	10	ежемесячно			
Участие детей в различных конкурсах (не более 2-х конкурсов в месяц)	5	за конкурс			

Наличие призовых мест в конкурсах не более 2-х конкурсов в месяц городского уровня республиканского уровня всероссийского уровня	5 7 10	за конкурс			
Качественное проведение кружковой работы с детьми ведение документации в соответствии с требованиями, организация выставок, занятий, мероприятий по результатам работы (отчетность работы 1 раз в три месяца)	15	ежемесячно			
Работа с детьми – инвалидами и детьми с ОВЗ, а именно разработка адаптированной общеобразовательной программы для детей инвалидов и детей с ОВЗ и ведение НОД с этими детьми.	до 20	ежемесячно			
Участие или призовые места в профессиональных конкурсах, проводимых под грифом Министерства образования РФ и Министерств других регионов -Совенок, Воспитатели России или аналогичные конкурсы; - педагогическая мозаика, педагогический дебют, педагогическая премьера Участие в конкурсе воспитатель года	10 20 до 100	За конкурс За конкурс В зависимости от занятого места			
Публикации в научных, профессиональных образовательных изданиях Электронный сборник В печатных изданиях (книги, журналы, сборники)	10 30	за публикацию			
Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ, СанПину	3	ежемесячно			
Разработка ИОМ по результатам диагностики и ведение дополнительных ОД с этими детьми	5				
Аннулирование процентов за невыполнение приказов, локальных актов учреждения, нарушения режима дня воспитанников, обоснованных обращений родителей (законных представителей)					

Сумма					
--------------	--	--	--	--	--

Подписи членов тарификационной комиссии:

Подпись работника:

Оценочный лист за _____ 20__ г.

Фамилия, имя, отчество, должность работника
**МУЗЫКАЛЬНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ, ПЕДАГОГА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
 ОБРАЗОВАНИЯ (воспитателя изо, хореографа)**

Показатели	Допустимое количество %	Период применения показателя	Оценка педагога	Оценка ТК	Примечание
Наличие нагрузки в рамках возложенных обязанностей и не связанных с должностным функционалом.	до 15	ежемесячно			
Нагрузка за исполнение обязанностей председателя профкома, члена экспертной комиссии по аттестации, и др с ведением документации.	до 10	ежемесячно			
Интенсивность и напряженность работы	До 50	По решению ТК			
Проведение консультативной и разъяснительной работы с родителями (законными представителями)	20	ежемесячно			
Качественная подготовка к мероприятиям различного уровня (семинары, круглые столы, мастер-классы и др)	до 40	По итогам проведения мероприятий			
Подготовка к творческим мероприятиям, к конкурсам, участие в них)	3				
Разработка составляющих образовательной инфраструктуры (оформление групп в соответствии с образовательной программой и СанПиНом.)	10	ежемесячно			
Участие детей в различных конкурсах (не более 2-х конкурсов в месяц)	5	за конкурс			
Наличие призовых мест в конкурсах не более 2-х конкурсов в месяц городского уровня республиканского уровня всероссийского уровня	5 7 10	за конкурс			

Качественное проведение кружковой работы с детьми ведение документации в соответствии с требованиями, организация выставок, занятий, мероприятий по результатам работы (отчетность работы 1 раз в три месяца)	15	ежемесячно			
Работа с детьми – инвалидами и детьми с ОВЗ, а именно разработка адаптированной общеобразовательной программы для детей инвалидов и детей с ОВЗ и ведение НОД этими детьми.	до 20	ежемесячно			
Участие или призовые места в профессиональных конкурсах, проводимых под грифом Министерства образования РФ и Министерств других регионов -Совенок, Воспитатели России или аналогичные конкурсы; - педагогическая мозаика, педагогический дебют, педагогическая премьера Участие в конкурсе воспитатель года	10 20 до 100	За конкурс За конкурс В зависимости от занятого места			
Публикации в научных, профессиональных образовательных изданиях Электронный сборник В печатных изданиях (книги, журналы, сборники)	10 30	за публикацию			
Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ, СанПину	5	ежемесячно			
Разработка ИОМ по результатам диагностики и ведение дополнительных ОДс этими детьми	5				
Аннулирование процентов за невыполнение приказов, локальных актов учреждения, нарушения режима дня воспитанников, обоснованных обращений родителей (законных представителей)					
Сумма					

Подписи членов тарификационной комиссии:

Подпись работника:

Фамилия, имя, отчество, должность работника
ВОСПИТАТЕЛЯ ПО ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ, ИНСТРУКТОРА по физической культуре (плавание)

Показатели	Допустимое количество %	Период применения показателя	Оценка педагога	Оценка ТК	Примечание
Наличие нагрузки в рамках возложенных обязанностей и не связанных с должностным функционалом.	до 15	ежемесячно			
Нагрузка за исполнение обязанностей председателя профкома, члена экспертной комиссии по аттестации, и др с ведением документации.	до 10	ежемесячно			
Интенсивность и напряженность работы	До 50	По решению ТК			
Проведение консультативной и разъяснительной работы с родителями (законными представителями)	20	ежемесячно			
Качественная подготовка к мероприятиям различного уровня (семинары, круглые столы, мастер-классы и др)	до 40	По итогам проведения мероприятий			
Подготовка к творческим мероприятиям, к конкурсам, участие в них)	3				
Разработка составляющих образовательной инфраструктуры (оформление групп в соответствии с образовательной программой и СанПиНом.)	10	ежемесячно			
Участие детей в различных конкурсах (не более 2-х конкурсов в месяц)	5	за конкурс			
Наличие призовых мест в конкурсах не более 2-х конкурсов в месяц городского уровня республиканского уровня всероссийского уровня	5 7 10	за конкурс			

Качественное проведение кружковой работы с детьми ведение документации в соответствии с требованиями, организация выставок, занятий, мероприятий по результатам работы (отчетность работы 1 раз в три месяца)	15	ежемесячно			
Работа с детьми – инвалидами и детьми с ОВЗ, а именно разработка адаптированной общеобразовательной программы для детей инвалидов и детей с ОВЗ и ведение НОД этими детьми.	до 20	ежемесячно			
Участие или призовые места в профессиональных конкурсах, проводимых под грифом Министерства образования РФ и Министерств других регионов -Совенок, Воспитатели России или аналогичные конкурсы; - педагогическая мозаика, педагогический дебют, педагогическая премьера Участие в конкурсе воспитатель года	10 20 до 100	За конкурс За конкурс В зависимости от занятого места			
Публикации в научных, профессиональных образовательных изданиях Электронный сборник В печатных изданиях (книги, журналы, сборники)	10 30	за публикацию			
Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ, СанПину	5	ежемесячно			
Разработка ИОМ по результатам диагностики и ведение дополнительных ОДс этими детьми	5				
Аннулирование процентов за невыполнение приказов, локальных актов учреждения, нарушения режима дня воспитанников, обоснованных обращений родителей (законных представителей)					
Сумма					

Подписи членов тарификационной комиссии:

Подпись работника:

Фамилия, имя, отчество, должность работника

ПЕДАГОГА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ (социального педагога)

Показатели	Допустимое кол-во %	Период применения показателя	Оценка педагога	Оценка ТК	Примечание
Наличие нагрузки в рамках возложенных обязанностей и не связанных с должностным функционалом.	до 15	ежемесячно			
Нагрузка за исполнение обязанностей председателя профкома, члена экспертной комиссии по аттестации, и др с ведением документации.	до 10	ежемесячно			
Интенсивность и напряженность работы	До 50	По решению ТК			
Проведение консультативной и разъяснительной работы с родителями (законными представителями)	20	ежемесячно			
Работа с детьми из неблагополучных семей и семей «группы риска» с выходом в семью и ведением документации.	20	ежемесячно			
Качественная подготовка к мероприятиям различного уровня (семинары, круглые столы, мастер-классы и др)	до 40	По итогам проведения мероприятий			
Подготовка к творческим мероприятиям, к конкурсам, участие в них)	3				
Разработка составляющих образовательной инфраструктуры (оформление групп в соответствии с образовательной программой и СанПиНом.)	10	ежемесячно			
Участие детей в различных конкурсах (не более 2-х конкурсов в месяц)	5	за конкурс			
Наличие призовых мест в конкурсах не более 2-х конкурсов в месяц городского уровня республиканского уровня всероссийского уровня	5 7 10	за конкурс			
Качественное проведение кружковой работы с детьми ведение документации в соответствии с требованиями, организация	15	ежемесячно			

выставок, занятий, мероприятий по результатам работы (отчетность работы 1 раз в три месяца)					
Работа с детьми – инвалидами и детьми с ОВЗ, а именно разработка адаптированной общеобразовательной программы для детей инвалидов и детей с ОВЗ и ведение НОД этими детьми.	до 20	ежемесячно			
Участие или призовые места в профессиональных конкурсах, проводимых под грифом Министерства образования РФ и Министерств других регионов -Совенок, Воспитатели России или аналогичные конкурсы; - педагогическая мозаика, педагогический дебют, педагогическая премьера Участие в конкурсе воспитатель года	10 20 до 100	За конкурс За конкурс В зависимости от занятого места			
Публикации в научных, профессиональных образовательных изданиях Электронный сборник В печатных изданиях (книги, журналы, сборники)	10 30	за публикацию			
Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ, СанПину	5	ежемесячно			
Разработка ИОМ по результатам диагностики и ведение дополнительных ОД с этими детьми					
Аннулирование процентов за невыполнение приказов, локальных актов учреждения, нарушения режима дня воспитанников, обоснованных обращений родителей (законных представителей)					
Сумма					

Подписи членов тарификационной комиссии:

Подпись работника:

ПОЛОЖЕНИЕ
определения стажа педагогической работы

1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

2. Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, должности и времени работы в этой должности, дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе и в период этой работы, органы, в подчинении которых находятся образовательные учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

В стаж педагогической работы засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях в соответствии со Списком должностей и учреждений, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществляющим педагогическую деятельность в учреждениях для детей, в соответствии с подпунктом 19 пункта 1 статьи 27 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», утвержденным в установленном порядке Правительством Российской Федерации.

3. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы;

Время работы в должности заведующего фильмотеккой и методиста фильмотеки.

4. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

Время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов

(в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в подпункте 3.1 пункта 3 настоящего Порядка;

Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

5. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 3 и 4 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);
- учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);
- учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;
- мастерам производственного обучения; педагогам дополнительного образования;
- педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;
- педагогам-психологам; методистам;
- преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

6. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

7. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется

руководителю образовательного учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения.

8. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

9. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году. При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа

ПЕРЕЧЕНЬ

работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжёлыми и вредными условиями оплаты труда.

1. Распиловка, обрезка брусков и других лесоматериалов
2. Ремонт и очистка вентиляционных систем.
3. Вывоз мусора и нечистот
4. Работа у горячих плит, электро - жаровых шкафов, кондитерских и промасленных печей и других аппаратов для жарений и выпечки
5. Погрузочно – разгрузочные работы, производимые вручную.
6. Работы, связанные с разделкой обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука.
7. Работы связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ.
8. Работы по стирке белья вручную с использованием моющих дезинфицирующих средств.
9. Все виды работ, выполняемых в учебно – воспитательном учреждении при переводе его на особый санитарно – эпидемиологический режим.
10. Работы по хлорированию воды с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением.
11. Работы с использованием химических реактивов, а также с их хранением (складированием).
12. Обслуживание канализационных колодцев и сетей.
13. Работа за дисплеем ЭВМ.
14. Лакокрасочные работы и полировка мебели.
15. Контроль за безопасным производством работ, предусмотренных в данном разделе.
16. Уборка помещений, где ведутся работы, предусмотренные в данном разделе.
17. Стирка, сушка, глажение спецодежды.

ПРЕЧЕНЬ
минимума необходимых работ (услуг), обеспечиваемых в период проведения забастовок.

1. Работы, связанные с охраной жизни и здоровья воспитанников, находящихся непрерывно в образовательном учреждении в течение учебного года или круглогодично.
2. Социальные услуги, предоставляемые лицам, находящимся в социально-опасном положении.

ПРАВИЛА
внутреннего трудового распорядка сотрудников МДОУ детский сад № 3
«Радуга»

I. Общие положения

Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка сотрудников разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) – локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

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

В настоящих Правилах используются следующие основные понятия:

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

— педагогический работник, занимающий должность, предусмотренную разделом «Должности педагогических работников» квалификационных характеристик должностей работников образования;

— представитель работодателя - руководитель учреждения или уполномоченные им лица в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Марий Эл, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, уставом и локальными нормативными актами образовательного учреждения;

— выборный орган первичной профсоюзной организации – представитель работников образовательного учреждения, наделенный в установленном трудовым законодательством порядке полномочиями представлять интересы работников учреждения в социальном партнёрстве;

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

— работодатель – юридическое лицо (образовательное учреждение), вступившее в трудовые отношения с работником.

Правила утверждаются работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Правила внутреннего трудового распорядка сотрудников являются приложением к коллективному договору.

II. Порядок приёма, перевода и увольнения работников

Порядок приёма на работу:

Работники реализуют своё право на труд путём заключения трудового договора о работе в данном образовательном учреждении.

Трудовой договор заключается, как правило, на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения по основаниям, предусмотренным ч. 1 ст. 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учёта характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

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

Испытание при приёме на работу не устанавливается для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашённых на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

Срок испытания не может превышать трёх месяцев, а для руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и его заместителя, руководителя структурного подразделения – не более шести месяцев.

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

Приём педагогических работников на работу производится с учётом требований, предусмотренных ст. 331 ТК РФ и ст. 46 федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

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

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

- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.

Лица, поступающие на работу в образовательное учреждение, обязаны также предоставить личную медицинскую книжку, содержащую сведения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

Обработка персональных данных может осуществляться работодателем с согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами.

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

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

Совмещение должности руководителя учреждения с другими руководящими должностями внутри или вне учреждения не разрешается.

Должностные обязанности руководителя учреждения, его филиалов (отделений) не могут исполняться по совместительству.

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

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

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключённым, 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 трёх рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

Работодатель ведёт трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

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

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

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

Наименование должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в установленном порядке, если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определённым должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений.

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

Работник имеющий стаж работы по трудовому договору, может получать сведения о трудовой деятельности:

у работодателя по последнему месту работы (за период работы у данного работодателя) на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя);

в многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;

в Пенсионном фонде Российской Федерации на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью;

с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью

Гарантии при приёме на работу:

Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

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

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

Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашённым в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

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

Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

Изменение условий трудового договора и перевод на другую работу:

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

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

- а) изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда;
- б) перевод на другую работу (постоянное или временное изменение трудовой функции работника или структурного подразделения, в котором он работает).

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

К числу таких причин могут относиться:

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

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

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

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

Перевод на другую постоянную работу в пределах одного образовательного учреждения оформляется приказом работодателя, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника.

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

Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал её предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

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

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

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

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

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

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое
- освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Прекращение трудового договора:

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

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

Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия (ст. 79 ТК РФ).

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

Трудовой договор, заключённый на время выполнения определённой работы, прекращается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключённый на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

Трудовой договор, заключённый для выполнения сезонных работ в течение определённого периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели (14 календарных дней), если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение

указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

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

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

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

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

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

Работник, заключивший договор с условием об испытательном сроке, имеет право расторгнуть трудовой договор в период испытания, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

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

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

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

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

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

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

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

Если аморальный проступок совершен работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то такой работник может

быть уволен с работы при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного ст. 193 ТК РФ.

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

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

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения;

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника.

Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя.

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

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

В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление её по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомлений или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или за задержку предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом «а» пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 Трудового кодекса РФ, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с частью второй статьи 261 Трудового кодекса РФ. По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, работодатель обязан выдать её не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, а в случае, если в соответствии с трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного работодателя после увольнения, работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе,

заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при её наличии у работодателя)

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

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

в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
при увольнении в день прекращения трудового договора.

III. Основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора

Работник имеет право:

на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

на отдых, который гарантируется установленной федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечивается предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых основных и дополнительных отпусков;

на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором;

на объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

на участие в управлении учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, соглашениями и коллективным договором формах;

на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

на возмещение вреда, причинённого ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

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

Работник обязан:

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

соблюдать требования по безопасности и охране труда и противопожарной охраны, предусмотренными соответствующими правилами и инструкциями.

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

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

проходить предварительные и периодические медицинские осмотры;

предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные трудовым законодательством;

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

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

соблюдать законные права и свободы обучающихся и воспитанников; уважительно и тактично относиться к коллегам по работе, обучающимся и воспитанникам;

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

Педагогические работники образовательного учреждения имеют право:

на академические права и свободы в соответствии с п. 3 ст. 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

на трудовые права и социальные гарантии в соответствии с п. 5 и п. 8 ст. 47 федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

на дополнительные права и свободы, льготы и социальные гарантии, предоставляемые в соответствии с федеральными законами и законами Республики Марий Эл, иными нормативными правовыми актами;

пользоваться другими правами в соответствии с уставом образовательного учреждения, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями.

Педагогические работники образовательного учреждения обязаны:

исполнять требования п.п. 1 – 3 ст. 48 федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

участвовать в деятельности педагогического и иных советов образовательного учреждения, а также в деятельности методических объединений и других формах методической работы;

осуществлять связь с родителями (лицами, их заменяющими);
выполнять другие обязанности, отнесённые уставом образовательного учреждения, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции педагогического работника.

Работодатель имеет право:

на управление образовательным учреждением, принятие решений в пределах полномочий, предусмотренных уставом учреждения;

на заключение, изменение и расторжение трудовых договоров с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

на ведение коллективных переговоров через своих представителей и заключение коллективных договоров;

на поощрение работников за добросовестный эффективный труд; 3.5.5. на требование от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

на привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

на принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в порядке, установленном ТК РФ, коллективным договором;

на инспектирование, посещение занятий, мероприятий в соответствии с планом контроля;

реализовывать иные права, определенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

Работодатель обязан:

в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда;

соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

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

обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;

выплату заработной платы осуществлять 21 числа текущего месяца и 07 числа последующего месяца;

выплату заработной платы и всех видов начислений производить по выбору работника либо налично по месту работы через кассу отдела образования и по делам молодежи, либо через перечисление на пластиковую карту банка, с которым заключён договор на обслуживание;

вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

возмещать вред, причинённый работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

в случаях, предусмотренных ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, организовывать проведение за счёт собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);

не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

создавать условия для внедрения инноваций, обеспечивать формирование и реализацию инициатив работников образовательного учреждения;

создавать условия для непрерывного повышения квалификации работников; поддерживать благоприятный морально – психологический климат в коллективе;

исполнять иные обязанности, определённые уставом образовательного учреждения, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

Ответственность сторон трудового договора:

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

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

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

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

Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, в том числе в случаях, когда заработок не получен в результате:

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

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

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

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

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

Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объёме.

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

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

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

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

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

Педагогическим работникам запрещается: изменять по своему усмотрению расписание занятий;

отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов (перемен) между ними;

удалять воспитанников с занятий, в том числе освобождать их для выполнения поручений, не связанных с образовательным процессом.

Педагогическим и другим работникам учреждения в помещениях образовательного учреждения и на территории учреждения запрещается: курить, распивать спиртные напитки, а также приобретать, хранить, изготавливать (перерабатывать) употреблять и передавать другим лицам наркотические средства и психотропные вещества; хранить легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества.

IV. Рабочее время и время отдыха

Режим рабочего времени:

В учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота, воскресенье.

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательного учреждения устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательного учреждения, включающий предоставление выходных дней, определяется с учётом режима деятельности образовательного учреждения и устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, расписанием занятий, графиками работы, коллективным договором учреждения, иными локальными нормативными актами.

Продолжительность рабочей недели – 40 часов. Для педагогических работников устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учётом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для музыкального руководителя – 24 часа в неделю;

для инструктора по физической культуре – 30 часов в неделю, определяется нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 333 ТК РФ).

Периоды отмены работы по санитарно – эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками педагогических и других работников учреждения, являются для них рабочим временем.

В эти периоды педагогические работники привлекаются к учебно – воспитательной, методической, организационной работе в порядке, устанавливаемом коллективным договором или иным локальным нормативным актом образовательного учреждения, принимаемым по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Режим работы руководителя образовательного учреждения, его заместителей, других руководящих работников определяется в соответствии с трудовым законодательством с учётом необходимости обеспечения руководства деятельностью образовательного учреждения и устанавливается в следующем порядке: начало работы – 08.00, окончание работы – 17.00, время перерыва для отдыха и питания – 13.00 – 14.00.

Режим труда работников, постоянно работающих с компьютерами, устанавливается с соблюдением технологических перерывов на 15 минут через каждые 45 минут работы.

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

В соответствии со ст. 101 ТК РФ работникам по перечню должностей работников с ненормированным рабочим днем может быть установлен особый режим работы, в соответствии с которым они могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться

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

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

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

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

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

Режим работы работников, работающих по сменам, определяется графиками сменности, составляемыми работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Устанавливается режим работы по сменам для следующих категорий работников: сторож.

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

С учётом условий работы в учреждении в целом или при выполнении отдельных видов работ, когда не может быть соблюдена установленная для определённой категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учёта рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учётный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учётный период не может превышать одного года.

При составлении графиков работы педагогических и других работников перерывы в рабочем времени, не связанные с отдыхом и приемом работниками пищи,

не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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

В рабочее время не допускается (за исключением случаев, предусмотренных локальными актами учреждения, коллективным договором) 5:

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

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

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

— присутствие на занятиях посторонних лиц без разрешения представителя работодателя;

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

— делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения занятий и в присутствии воспитанников.

Время отдыха:

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

Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых;

выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

Перерывы в рабочем времени педагогических работников, не связанные с отдыхом и приемом пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приёма пищи не устанавливается. Этим работникам учреждения обеспечивается возможность приёма пищи одновременно вместе с детьми или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

Для младших воспитателей устанавливается перерыв для приема пищи и отдыха с 13.00 до 14.00, для остальных работников устанавливается перерыв для приема пищи и отдыха с 12.00 до 13.00.

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

Работа в выходные и нерабочие праздничные оплачивается не менее чем в двойном размере.

Нерабочими праздничными днями являются:

1,2,3,4,5,6 и 8 января – новогодние каникулы;

7 января – Рождество Христово;

23 февраля – День защитника Отечества;

8 марта – Международный женский день;

1 мая – Праздник Весны и Труда;

9 мая – День Победы;

12 июня – День России;

4 ноября – День народного единства

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в абзацах втором и третьем части первой статьи 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми – инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами (ст. 262 ТК РФ).

Работникам образовательного учреждения предоставляются:

а) ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней;

в) ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с коллективным договором.

Педагогическим работникам учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня. Учителю-логопеду работающему с детьми ОВЗ - 56 календарных дня.

Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года.

Очередность предоставления отпусков ежегодно определяется графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

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

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлён или перенесён на другой срок, определяемый работодателем с учётом пожеланий работника, в случаях:

— временной нетрудоспособности работника;

— исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

— в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами учреждения.

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

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

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

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

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

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

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

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

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

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами или коллективным договором.

V. Поощрения за успехи в работе

Работодатель применяет к работникам учреждения, добросовестно исполняющим трудовые обязанности, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации следующие виды поощрений:

объявляет благодарность, выдаёт премию, награждает ценным подарком, почётной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии.

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

VI. Трудовая дисциплина и ответственность за ее нарушение

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

замечание; выговор;

увольнение по соответствующим основаниям.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

– однократного грубого нарушения руководителем учреждения (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

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

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

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.

Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником образовательного учреждения норм профессионального поведения или устава образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного лица, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов воспитанников.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске,

а также времени, необходимого на учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трёх 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.

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

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

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

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

Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя во всех случаях производится с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

VIII. Заключительные положения

Текст правил внутреннего трудового распорядка вывешивается в образовательном учреждении на видном месте.

Изменения и дополнения в правила внутреннего трудового распорядка вносятся работодателем в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

С вновь принятыми правилами внутреннего трудового распорядка, внесёнными в них изменениями и дополнениями работодатель знакомит работников под роспись с указанием даты ознакомления.

ПЕРЕЧЕНЬ

**профессий и должностей работников учреждения, которым предоставляется
дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день.**

1. Руководитель учреждения, его заместители и помощники
2. Заведующий хозяйством
3. Заведующий канцелярией

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях представления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года.

1. Настоящее положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам образовательных учреждений.

2. Педагогические работники образовательных учреждений в соответствии с п.5 ст.55 Закона «Об образовании в Российской Федерации» 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, имеющих государственную аккредитацию.

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 образовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

5. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, засчитывается:

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

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 в связи с ликвидацией образовательного 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 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 по собственному желанию в связи с уходом на пенсию.

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

8. Длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску.

Оплата длительного отпуска не предусмотрена.

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

10. Длительный отпуск руководителю образовательного учреждения оформляется приказом органа управления образованием.

11. 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).

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

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

13. Выход в длительный отпуск каждые 10 лет не обязателен. Излишний стаж продолжительность отпуска не увеличивает. При повторном получении длительного отпуска стаж исчисляется со дня начала предыдущего. Если работодатель не мог предоставить работнику длительный отпуск, то работа с этого дня входит в стаж, дающий право на повторный отпуск.

14. Время длительного отпуска сроком до одного года не включается в стаж работы, дающий право на ежегодный отпуск.

НОРМЫ
Бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты

№ п / п	Наименование должности	Спецодежда	Кол-во
1.	Воспитатель	Костюм или халат цветной	1 шт
2.	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые Перчатки с полимерным покрытием Куртка на утепляющей подкладке Накидка водоотталкивающая	1 шт 2 шт 1 пара 6 пар 1 шт на 2 года до износа
3.	Заведующий складом	Халат от общих производственных загрязнений и механических воздействий. Перчатки с полимерным покрытием Шапочка или косынка	1 шт 6 пар до износа
4.	Заведующий хозяйством	Халат от общих производственных загрязнений и механических воздействий. Перчатки с полимерным покрытием Галоши или сапоги резиновые	1 шт 6 пар до износа
5.	Кухонный рабочий	Костюм или халат от общих производственных загрязнений и механических воздействий. Перчатки резиновые или полимерных материалов Фартук с водоотталкивающей пропиткой с нагрудником Шапочка или косынка Нарукавники из полимерных материалов	2 шт. 1 шт. До износа 1 шт. 1 пара на 3 года

6.	помощник воспитателя	Халат белый Халат цветной Колпак или косынка (шапочка) Перчатки резиновые	1 шт. 1 шт. 1 шт. До износа
7.	Повар	Халат Костюм от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук Колпак или косынка, или шапочка Нарукавники из полимерных материалов Рукавицы	1 шт. 1 шт. 2 шт. 1 шт. До износа До износа
8.	Рабочий по комплексно му обслуживанию и ремонт узданий	Костюм от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Очки защитные Куртка на утепляющей прокладке	1 шт. 1 пара 6 пар 12 пар До износа 1 шт. на 2 года
9.	Рабочий по стирке белья	Костюм или халат и брюки от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Галоши или сапоги резиновые	1 шт или 1 комплек т Дежурный 6 пар Дежурн ые До износа
10	Сторож	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые Перчатки с полимерным покрытием Куртка на утепляющей прокладке Накидка водоотталкивающая	1 шт. 1 пара 12 пар 1 шт. на 2 года До износа
11	Электромонтер	Халат Перчатки диэлектрические Галоши диэлектрические	До износа Дежурн ые Дежурн ые

12	Уборщик служебных помещений	Халат или костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Сапоги резиновые или галоши	1 шт. 6 пар 12 пар До износа
----	-----------------------------------	--	---

НОРМЫ
бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих
средств, условия их выдачи.

Виды смывающих и обезвреживающих	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на одного работника в месяц
Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу)	Работы с техническим маслом, красками, органическими растворителями, нефтепродуктами, производственной пылью (в том числе бумажной), другими водонепроницаемыми материалами	100 мл
Средства гидрофобного действия (отгаливающие влагу, сушащие кожу)	Работы с вредными водными растворами дезинфицирующими средствами, работы выполняемые в резиновых перчатках (без натуральной подкладки)	100 мл
Средства комбинированного действия	Работы при попеременном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ, указанных в предыдущих пунктах	100 мл
Мыло или жидкое моющее средство	Работы связанные с легкосмываемыми загрязнениями	В дозирующих устройствах)
Твёрдое туалетное мыло или жидкие моющие средства	Работы, связанные с маслом, смазками, лаками, краской, клеем, смолами, нефтепродуктами, производственной пылью	300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
Очищающие кремы, гели и пасты	Работы, связанные с маслом, смазками, лаками, краской, клеем, смолами, нефтепродуктами, производственной пылью	200 мл
Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	Все вышеперечисленные работы, кроме связанных с легкосмываемыми загрязнениями	100 мл

Перечень профессий или список работников для получения мыла или его заменителей, а также порядок выдачи определяются коллективным договором или локальным нормативным актом, согласованным с выборным органом первичной профсоюзной организации. Нормы выдачи указываются в трудовом договоре работника.

На работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, работодатель имеет право не выдавать непосредственно работнику смывающие средства, а обеспечивает постоянное наличие в санитарно – бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом..

На работах, связанных с трудно смываемыми, устойчивыми загрязнениями в

дополнение к твердому туалетному мылу или жидким моющим средствам работникам выдаются очищающие кремы, гели и пасты. Замена указанных очищающих средств твердым туалетным мылом или жидкими моющими средствами не допускается. Выдача работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств должна фиксироваться под роспись в личной карточке учета выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств.

СОГЛАШЕНИЕ
по охране труда на 2023 год.

п/п	Содержание мероприятий	Стоимость работ (в руб)	Сроки выполнения	Ответственные за выполнение мероприятий
I. Организационные мероприятия				
1.	Проведение обучения членов комиссии по охране труда, уполномоченного по охране труда в обучающихся	4000,00	по мере необходимости	Заведующий МДОУ
2.	Обучение навыкам оказания первой помощи Организация профессиональной гигиенической подготовки и аттестации	360 ,00 1 чел со вновь принятыми	по мере необходимости	Заведующий МДОУ Специалист по ОТ
3.	Разработка и издание (тиражирование) инструкций по охране труда.	-		Специалист по ОТ
4.	Обеспечение бланковой документации по ОТ	-		Заведующий МДОУ
5.	Обогащение уголка по охране труда	-		Специалист по ОТ
II. Технические мероприятия				
1.	Проведение текущих ремонтов зданий и сооружений	100 000,00	в течение года	Заведующий МДОУ
2.	Промывка и опрессовка системы отопления, замена неработающих конструкций. профосмотр вентиляционной системы		Июнь-- 2023г	Заведующий МДОУ Завхоз Специалист по ОТ

3.	Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в служебных и бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствие с действующими нормами	25 000,00	В течении 2023-2024 г.	Заведующий МДОУ Завхоз
4.	Проведение испытаний устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем здания на соответствие требований электробезопасности	6 000,00	2023 г.	Заведующий МДОУ Завхоз
5.	Проведение общего технического осмотра зданий на соответствие безопасной эксплуатации	-	2 раза в год	Завхоз Специалист по ОТ
III. Лечебно – профилактические и санитарно – бытовые мероприятия				
1.	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований). Обеспечение работников личными медицинскими книжками.	176 000,00	при поступлении на работу, по графику	Заведующий МДОУ
2.	Обеспечение медикаментами медицинских кабинетов, медицинских аптек	4 000,00	по мере необходимости	Заведующий МДОУ Завхоз
3.	Проведение санитарно-эпидемиологических исследований	6000,00	1 раз в год	Заведующий МДОУ
IV. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты (СИЗ)				
1.	Обеспечение работников ДОУ специальной одежды, специальной обувью и другими СИЗ	58000,00	по мере необходимости	Заведующий МДОУ Завхоз
2.	Обеспечение работников смывающими, обезвреживающими средствами	6000,00	2023г	Заведующий МДОУ Завхоз
3.	Приобретение и поверка индивидуальных средств защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, коврики, инструмент)	2500,00	2023г	Заведующий МДОУ Завхоз
V. Мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта				

1.	Ремонт и покраска оборудования прогулочных площадок.	50000,00	в течение 2023г	Заведующий МДОУ Завхоз
2.	Приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря	18000,00	в течение 2023г	Заведующий МДОУ Завхоз
3.	Организация и проведение физкультурно - оздоровительных мероприятий в том числе мероприятий всероссийского физкультурно- спортивного комплекса «Готов к труду и обороне»	-	2023г	
VI. Мероприятия по пожарной безопасности				
1.	Организация обучения работающих мерам пожарной безопасности, ЧС и проведение тренировок по эвакуации всего персонала	-	Не менее 2 раз в год	Заведующий МДОУ Завхоз Специалист по ОТ
2.	Содержание запасных выходов в чистоте и свободном доступе к ним.	-	В течении 2023 г.	Заведующий МДОУ Завхоз Специалист по ОТ

ПРАВА
И ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ
предоставляемые работникам образования при проведении аттестации

I. Общие положения

педагогический работник имеет право

- заявиться на аттестацию для установления соответствия уровня его квалификации, требованиям предъявляемые к квалификационным категориям (первой или высшей), лично присутствовать во время его аттестации на заседании аттестационной комиссии, о чем письменно уведомляет аттестационную комиссию;
- предоставить аттестационную комиссию собственные сведения характеризующие его трудовой деятельности за период с даты предыдущей аттестации (при первичной аттестации с даты поступления на работу) заявление в аттестационную комиссию в соответствующим обоснованием в случае согласия с представителем работодателя при аттестации на подтверждение соответствия с занимаемой должности
- обжаловать результаты аттестации в соответствии с законодательством Российской Федерации, обратиться в суд за разрешением индивидуального спора в течении трех месяцев со дня он узнал или должен быть узнать о нарушении своего права, по спорам об увольнении в течении одного месяца со дня вручении приказа об увольнении, либо со дня выдачи трудовой книжки;
- получить информацию от работодателе вакантных должностях и работе соответствующая квалификация работника или вакантных нижестоящих должностях или нижеоплачиваемой работе в случае расторжения с работником трудового договора в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 трудового кодекса российской федерации на основании решения институционной комиссии о несоответствии работника занимаемой должности.

Работодатель обязуется:

- письменно предупреждать работника об истечении срока действия квалификационной категории не позднее чем за 3 месяца;
- осуществлять подготовку представления на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;
- направлять педагогического работника на курсы повышения квалификации (переподготовку) в случае его признания в результате аттестации по представлению работодателя не соответствующим занимаемой должности, а также предоставлять по возможности другую имеющуюся работу, которую работник может выполнять.
- увольнение работника, признанного по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, является правом, а не обязанностью работодателя.

II. Освобождение от аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности.

В соответствии со ст. 47 ФЗ от 29.12.2012 №273-ФЗ, приказа приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 30 марта 2015 г. № 293 от аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности освобождаются:

– педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;

К данной категории педагогических работников относятся молодые специалисты, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет после окончания образовательного учреждения среднего или высшего профессионального образования, или другие работники, стаж работы которых в данной педагогической должности, исчисляющийся по совокупности записей в трудовой книжке, не превышает двух лет.

Работники, перешедшие (переведённые) из одного образовательного учреждения в другое образовательное учреждение на одну и ту же педагогическую должность и имеющие стаж работы в данной должности более двух лет, не освобождаются от обязательной аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности.

– беременные женщины; женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам; педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет.

Аттестация указанных работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков. Аттестация указанных педагогических работников с целью установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей), производится в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников. Прохождение такой аттестации в указанные выше периоды (два года после выхода из отпуска по беременности и родам и (или) отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет) зависит от желания самих педагогических работников.

III. Перенос сроков аттестации педагогического работника с целью подтверждения соответствия занимаемой должности.

3.1. По согласованию между работодателем и педагогическим работником допускается перенос сроков обязательной аттестации педагогического работника с целью подтверждения соответствия занимаемой должности в пределах учебного или календарного года по личному заявлению работника:

– при наличии у работника листа нетрудоспособности или медицинского заключения (справки) о наличии заболеваний, а также при необходимости ухода за больным близким родственником в период, совпадающий со сроками аттестации, установленными работодателем;

– в случае окончания срока действия имевшейся у работника квалификационной категории в период длительной командировки, длительного отпуска;

- в случае перевода (перехода) работника в год очередной аттестации из одного образовательного учреждения в другое образовательное учреждение на одну и ту же педагогическую должность по причине сокращения штатной численности, реорганизации, ликвидации образовательного учреждения.

IV. Особые условия сохранения уровня оплаты труда педагогических работников, прошедших аттестацию на первую или высшую квалификационную категорию.

В случае выполнения педагогическим работником работы по иной должности, по которой ему не установлена квалификационная категория, оплата труда осуществляется с учётом имеющейся квалификационной категории:

– при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения, преподаваемого предмета (дисциплины);

– при возобновлении работы в должности, по которой присвоена категория, независимо от перерывов в работе;

– при переходе из негосударственного образовательного учреждения, а также из учреждений и организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственные и муниципальные образовательные учреждения, при условии, если аттестация этих работников осуществлялась в соответствии с установленным порядком;

– при установлении уровня оплаты труда на должностях, по которым применяется наименование «старший», независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория;

– при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают профили работы (деятельности), должностные обязанности, учебные программы, в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория (соответствие занимаемой должности), присвоенная по должности в графе № 1
учитель; преподаватель	учитель; старший воспитатель; воспитатель; социальный педагог; педагог дополнительного образования
учитель;	методист
методист	учитель
педагог – психолог	воспитатель
музыкальный руководитель	воспитатель
старший воспитатель	воспитатель; педагог дополнительного образования
воспитатель	старший воспитатель; педагог дополнительного образования
методист в учреждении дополнительного образования	педагог дополнительного образования
педагог – организатор	педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
методист	старший методист

старший методист	методист
инструктор – методист	старший инструктор – методист
старший инструктор – методист	инструктор – методист
руководитель физвоспитания	инструктор по физкультуре
мастер производственного обучения	педагог дополнительного образования
учитель – дефектолог; учитель – логопед	учитель – логопед; учитель– дефектолог; воспитатель; педагог дополнительного образования(при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной деятельности)
учитель музыки общеобразовательного учреждения;	музыкальный руководитель

преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования	
концертмейстер	Музыкальный руководитель; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем основной работы)
старший тренер – преподаватель; тренер – преподаватель	инструктор по физической культуре

Другие случаи учёта квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, не входящих в вышеназванный перечень должностей, могут быть урегулированы дополнениями и изменениями настоящего коллективного договора.

Оплата труда в соответствии с пунктом 3.1. осуществляется в течение срока действия имеющейся квалификационной категории.

Производить оплату труда педагогическим работникам с учётом ранее имеющейся квалификационной категории не более одного года, если законодательством Республики Марий Эл или настоящим коллективным договором не установлено иное в следующих случаях:

- выход на работу после длительной нетрудоспособности;
- выход на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребёнком;
- выход на работу после нахождения в отпуске до одного года в соответствии со статьей 55 Закона Российской Федерации «Об образовании»;

— нахождение в длительной командировке по работе за рубежом или в российских образовательных учреждениях;

— возобновление педагогической работы после её прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или сокращением численности и штата работников образовательного учреждения или сокращения учебной нагрузки в период отсутствия работы по специальности;

— призыв в ряды Вооружённых сил России;

— истечение срока действия квалификационной категории у работников, которым до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее трёх лет – оплата труда в этом случае производится по ранее имеющейся квалификационной категории до наступления пенсионного возраста;

— награждение государственными наградами (орден, медаль), Почётной грамотой Республики Марий Эл, имеющим Почётные звания, нагрудные знаки;

— выполнение педагогическим работником работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, если работник был вынужден сменить место работы или должность по причине сокращения численности работников (штатов) образовательного учреждения или ликвидации (реорганизации) образовательного учреждения – оплата труда в таком случае осуществляется с учётом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

— присвоение учёной степени кандидата наук или доктора наук по профилю деятельности;

- завоевание первого места в республиканском, районном профессиональном конкурсе «Воспитатель года»;

— наличие 30 – летнего педагогического стажа;

— окончание срока полномочий в составе выборного профсоюзного органа и истечение срока действия квалификационной категории, присваиваемой по результатам аттестации (в период исполнения полномочий или в течение шести месяцев после их окончания).

Педагогическим работникам, достигшим пенсионного возраста в год очередной аттестации и выразившим желание (на основании личного заявления) уволиться в течение или по окончании учебного года, до конца учебного года производить оплату труда с учётом ранее имеющейся квалификационной категории.

Педагогическим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией образовательного учреждения или уходом на пенсию, независимо от её вида, в случае возобновления ими педагогической работы оплата труда производится по ранее имевшейся квалификационной категории до окончания срока её действия, а в случае истечения срока её действия по решению работодателя оплата труда может производиться с учётом ранее имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности); оплата труда в таком случае осуществляется не более одного года, если законодательством Республики Марий Эл не установлено иное.

Работникам, у которых срок действия квалификационной категории истекает в период исполнения ими полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания, производить оплату труда с учётом ранее имеющейся квалификационной категории до прохождения ими аттестации в установленном порядке.

Оплата труда во всех вышеперечисленных случаях по заявлению работника устанавливается приказом руководителя образовательного учреждения, согласованным с выборным органом первичной профсоюзной организации.

V. Применение упрощённых форм профессиональной экспертизы при прохождении аттестации с целью установления соответствия уровня квалификации педагогических работников требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей).

Стороны считают, что рассмотрение аттестационными комиссиями заявлений отдельных категорий педагогических работников о прохождении аттестации на ту же самую квалификационную категорию, поданных до истечения срока ее действия, и принятие решений о соответствии их заявленной квалификационной категории может осуществляться на основе указанных в заявлении сведений и с учётом иных данных о результатах профессиональной деятельности, которые подтверждены руководителем образовательного учреждения и согласованы с выборным органом первичной профсоюзной организации.

К указанной категории педагогических работников относятся:

- награжденные государственными, ведомственными наградами, получившие почетные звания, отраслевые знаки отличия за достижения в педагогической деятельности;
- имеющие ученую степень кандидата или доктора наук по профилю деятельности;
- победители, лауреаты, призеры республиканского этапа конкурсов профессионального мастерства;
- педагогические работники, подготовившие воспитанников – победителей и призеров (1 – 3 места) международных, всероссийских, республиканских предметных олимпиад, конкурсов, смотров, соревнований, проходивших в течение 5 лет перед аттестацией работника;
- участвовавшие в проведении профессиональной экспертизы в составе экспертных групп при аттестационной комиссии Министерства образования и науки Республики Марий Эл не менее трёх лет в период, предшествующий аттестации.

Всего прошнуровано, пронумеровано
и скреплено печатью _____ страниц
заведующая МДОУ №3 _____
И.В.Кузнецова

