

Представитель работодателя:

Заведующий
МБДОУ детский сад с.Олинск
Н.И. Бакшеева

« 7 » декабря 2021 г.

М.П. ДЛЯ ДОКУМЕНТОВ

Представитель работников:

Председатель ТК МБДОУ детский сад с.Олинск

М.М. Трогубова

« 7 » декабря 2021 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДЕТСКОГО САДА с. ОЛИНСК
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА «НЕРЧИНСКИЙ РАЙОН»
ЗАБАЙКАЛЬСКОГО КРАЯ НА 2021 – 2024 г.г.**

Принят на общем собрании трудового коллектива « 7 » 12 2021 г.
Протокол № 2

Зарегистрирован:

Коллективный договор прошел
уведомительную регистрацию в Нерчинском
районном комитете профсоюза работников
народного образования и науки РФ
Регистрационный № 15
От « 10 » декабря 2021 г.
Председатель ТК профсоюза
Кальченко О.Л.



Коллективный договор прошел уведомительную
регистрацию в администрации муниципального
района «Нерчинский район»
Регистрационный № 15
От « 10 » декабря 2021 г.
Ведущий специалист комитета экономики и
имущественных отношений администрации
муниципального района «Нерчинский район»
Викулова Е.В.

СОДЕРЖАНИЕ

<u>I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ</u>	1.
<u>II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА</u>	
<u>III. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ</u>	
<u>IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ</u>	
<u>V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ</u>	
<u>VI. ВРЕМЯ ОТДЫХА</u>	
<u>VII. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА</u>	
<u>VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ</u>	
<u>IX. УСЛОВИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ МОЛОДЕЖИ</u>	
<u>X. ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ</u>	
<u>XI. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ</u>	
<u>XII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА</u>	
<u>XIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ</u>	
<u>XIV. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.</u>	
<u>XV. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ</u>	
<u>ПРИЛОЖЕНИЯ</u>	
<u>№ 1</u>	
<u>№ 2</u>	

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Профессиональные, социально-экономические отношения между администрацией и работниками Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад с. Олинск Забайкальского края осуществляются путем заключения коллективного Договора, локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профсоюзного органа, а также принимает их по согласованию с профсоюзным органом. Коллективный договор направлен на повышение социальной защищенности работников, обеспечение стабильности и эффективности деятельности образовательного учреждения, а также на повышение взаимной ответственности сторон, выполнение требований трудового законодательства и обязательств настоящего договора.

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – КД) заключен между работниками и администрацией Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад с. Олинск, Забайкальского края, и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБДОУ детский сад с. Олинск (далее – Учреждение). Основой для заключения коллективного договора являются:

- ✓ Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- ✓ Федеральный закон от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- ✓ Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- ✓ Закон Забайкальского края от 26 февраля 2015 года N 1131-ЗЗК « об отдельных вопросах регулирования социального партнерства в сфере труда на территории Забайкальского края»
- ✓ Закон Забайкальского края от 11 июля 2013 года №858-ЗЗК "Об отдельных вопросах в сфере образования"
- ✓ Отраслевое региональное соглашение между Министерством общего профессионального образования науки и молодежной политики Забайкальского края и Забайкальским краевым комитетом профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2019 – 2021 г.г., регулирующее социально-трудовые отношения в системе образования в Забайкальского края;
- ✓ Отраслевое территориальное соглашение между администрацией муниципального района «Нерчинский район», Управлением образования муниципального района «Нерчинский район» и Нерчинским территориальным комитетом профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2019 – 2021 гг.»

1.2. Работники Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад с. Олинск (далее – Учреждение), доверяют и поручают Профсоюзному комитету (далее – Профком) в лице председателя Троегубовой Марины Миниюоновны представлять их интересы в переговорах при разработке и заключении Коллективного договора, а также для ведения переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем; оплаты труда, занятости, найма, увольнения (при сокращении штатов и численности работников), социальных гарантий и других в соответствии с действующим законодательством.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада с. Олинск муниципального района «Нерчинский район» Забайкальского края, в лице их представителя председателя первичной профсоюзной организации Троегубовой Марины Миниюоновны

- администрация Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад с. Олинск муниципального района «Нерчинский район» Забайкальского края в лице заведующего **Бакшеевой Натальи Ивановны** (далее работодатель).

1.4. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- ✓ обеспечения баланса интересов работников и Работодателя;
- ✓ создания системы социально-трудовых отношений в учреждении максимально способствующей стабильности и эффективности работы, долгосрочному поступательному развитию учреждения, росту общественного престижа и деловой репутации Работодателя и Профсоюза;
- ✓ установления социально-трудовых прав, гарантий и компенсаций, улучшающих положение работников;
- ✓ повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- ✓ создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- ✓ практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон;
- ✓ созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим трудовым законодательством, включая соглашения

1.5. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и открытость в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и представители работников выступают равноправными партнерами.

1.6. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем:

- на время работы по подготовке проекта коллективного договора и ведения коллективных переговоров, на основании письменного заявления производят перечисления на счет профсоюзной организации денежных средств в размере 1% от заработной платы;
- на основании письменного заявления уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними социально-экономических отношений при условии ежемесячного перечисления на счет профсоюзной организации денежных средств в размере 1% от заработной платы.

1.7. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.8. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом Коллективного договора всех работников Учреждения в течение 5 дней после его подписания.

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

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.10. При смене формы собственности Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.11. При ликвидации Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. Стороны договорились, что изменения и дополнения в Коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями

сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего Коллективного договора.

1.13. Контроль за ходом выполнения Коллективного договора осуществляется сторонами Коллективного договора в лице их представителей: администрации и Профсоюзного комитета Учреждения, соответствующим органом по труду.

1.14. Стороны Коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения Коллективного договора на Общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.15. Локальные нормативные акты Учреждения, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к Коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.16. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнение условий Коллективного договора. Отчет о выполнении КД рассматривать на общем собрании трудового коллектива два раза в год – в мае и декабре месяце.

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

1.18. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами.

1.19. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового Коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.20. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с момента его подписания. Коллективный договор подлежит обязательной регистрации в администрации муниципального района «Нерчинский район» и уведомительной регистрации в Нерчинском теркоме профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.21. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет, о чем должны заключить дополнительное соглашение к коллективному договору (ст. 43 ТК РФ).

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

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, 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 (Приложение №)

2.2. При приеме на работу требуется соблюдение следующих условий:

- ✓ заключение трудового договора в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя, получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя);
- ✓ издание приказа (распоряжения), о приеме на работу, который объявляется работнику под роспись (в трехдневный срок со дня фактического начала работы);
- ✓ до подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.3. При фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению работодателя, трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, а работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

2.4. Трудовой договор с работниками образовательного учреждения заключается на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ), за исключением случаев, предусмотренных в ч. 1 ст. 59 ТК РФ.

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

2.6. При заключении срочного трудового договора по соглашению сторон учитывается мнение профсоюзного комитета учреждения в отношении:

- ✓ лиц, получающих образование по очной форме обучения;
- ✓ лиц, работающих в данной учреждении по совместительству;
- ✓ лиц, являющихся пенсионерами по возрасту, а также с лиц, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами; Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;
- ✓ руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров.

2.7. Включать в трудовой договор обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ, конкретизируя должностные обязанности работника, объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты), показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат (ссылку на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера), а также меры социальной поддержки.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.8. В трудовом договоре, заключаемом с Работником, могут предусматриваться условия об обязанности Работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя, а также иные условия, не ухудшающие положения Работника.

2.9. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, без письменного согласия Работника и заранее оговоренных условий оплаты дополнительного труда.

2.10. Профсоюзный комитет имеет право обратиться в органы Федеральной инспекции труда по вопросу установления достаточности оснований для заключения трудового договора на определенный срок (ч.5, ст. 58 ТК РФ).

2.11. При приеме на работу педагогических работников не устанавливать испытание педагогическим работникам, имеющим действующую первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет.

2.12. Испытание при приеме на работу не устанавливается для (ст. 70 ТК РФ):

- ✓ лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- ✓ беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- ✓ лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- ✓ лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- ✓ лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- ✓ лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- ✓ лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

2.13. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

2.14. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.15. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание (ст. 71 ТК РФ).

2.16. Работодатель ставит в известность профсоюзный комитет о своем решении расторгнуть трудовой договор с работником до истечения срока испытания не менее чем за 3 календарных дня до предполагаемого увольнения.

2.17. При приеме на работу Руководитель обязуется руководствоваться профессиональными стандартами и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащими в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, в которых предусматриваются наименования должностей, должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.18. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.19. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями

организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 73 ТК РФ).

2.20. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

2.21. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

2.22. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.23. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст. 72.2 и ст. 74 ТК РФ.

2.24. Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 ст. 72.2 ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.25. Работодатель, применяя право временного перевода на другую работу в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ, помимо перевода на работу, требующую более низкой квалификации, обязан заручиться письменным согласием работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.26. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.27. Расторжение трудового договора по пункту 11 ст. 77 ТК РФ, в связи с отсутствием соответствующего документа об образовании (ст. 84 ТК РФ), не применяется в отношении работников, заключивших трудовой договор до 01.02.2002 года.

2.28. Расторжение трудового договора с работником – членом профсоюзной организации, по инициативе работодателя, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 5, 6 (а), 7, 8, 10 части 1 ст. 81; абзацем 3 части 1 ст. 84; пунктом 2 ст. 278; пунктами 1, 2 статьи 336 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа профсоюзной организации, в которой данный работник состоит на профсоюзном учете.

2.29. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации 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 учетом его состояния здоровья (часть 3 ст. 81 ТК РФ).

2.30. Не допускается дискриминация на основании ВИЧ статуса работника.

2.31. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие – при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации организации. Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности – трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

2.32. Работодатель обязуется выплачивать Работникам выходные пособия в размере месячного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- ✓ несоответствием Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы;
- ✓ призывом Работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- ✓ восстановлением на работе Работника, ранее выполнявшего эту работу;
- ✓ отказом Работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность;
- ✓ отказом Работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (*пункт 8 части первой ст. 77 ТК РФ*);
- ✓ признанием Работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (*пункт 5 части первой ст. 83 ТК РФ*);
- ✓ отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (*пункт 7 части первой ст. 77 ТК РФ*).

2.33. Стороны исходят из того, что с работниками, включая руководителей и их заместителей образовательных учреждений, реализующими основные общеобразовательные программы, предусматривающие применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, заключаются трудовые договоры, дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие такие технологии дистанционной работы.

2.34. При выполнении работы педагогическими работниками в дистанционном режиме работодатель обеспечивает условия такой работы необходимым оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации, каналами связи и иными средствами.

2.35. При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случае карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, ставящим под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работодатель заключает дополнительное соглашение к трудовому договору с работником об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

2.36. При использовании работником личного имущества с согласия или ведома работодателя и в его интересах работнику выплачивается компенсация за износ (амортизацию) личного оборудования, а также возмещаются расходы, связанные с использованием программно-технических средств, средств защиты информации, других технических средств и материалов, принадлежащих работнику. Размер возмещения расходов определяется дополнительным соглашением к трудовому договору.

2.37. С работниками, включая руководителей и их заместителей образовательных учреждений, могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной материальной ответственности. За исключением случаев, предусмотренных

статьей 243 ТК РФ, полная материальная ответственность работника возникает только при соблюдении условий:

- ✓ должность работника входит в Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества, утвержденный Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 31.12.2002 № 85;
- ✓ с работником заключен письменный договор о полной материальной ответственности и это условие предусмотрено в трудовом договоре.

2.38 Материальная ответственность работника возникает только в случае, если действия (бездействие) работника, приведшие к причинению прямого действительного ущерба работодателю:

- ✓ были противоправными, то есть нарушающими трудовые обязанности работника;
- ✓ были виновными, то есть совершенными умышленно или по неосторожности

2.39. Руководитель учреждения ставит в известность выборный профсоюзный орган о привлечении работника к материальной ответственности за причинение ущерба.

2.40. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками, а также контроль соблюдения трудового законодательства в вопросах распределения учебной нагрузки и других видов занятости работников, при проведении аттестации, повышении квалификации педагогических работников

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым педагогическим профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения договора оказания услуг между Работником, Работодателем и обучающей организацией согласно Федеральному закону № 44 и локальным актам Учредителя

В случаях, предусмотренных законодательством РФ, Работодатель обязан проводить повышение квалификации Работников, если это является условием выполнения Работниками определенных видов деятельности.

• Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

3.2. Направлять педагогических работников по их желанию на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

3.3. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник

направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

3.4. В соответствии с законом Забайкальского края № 299-ЗЗК от 16.12.2009 года «О возмещении дополнительных расходов, связанных с проживанием вне места постоянного жительства (суточных, при направлении в служебную командировку)» производится в размере 500 рублей в городах федерального значения, в размере 300 рублей – за пределами Забайкальского края, 150 рублей в пределах Забайкальского края.

3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организации высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173—176 ТК РФ.

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 (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности организации, по направлению работодателя или органов управления образованием).

3.6. Работодатель обязуется организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. №276 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации 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 учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

3.7. Производить оплату труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в *Приложении №1*, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

в целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет истёк срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и её прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;

в случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

3.8. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест предоставить возможность опережающего обучения высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.9. К дополнительным отпускам, предусмотренным статьями 173-176 Трудового Кодекса РФ, по соглашению работодателя и работника могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска.

3.10. Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений (по выбору Работника).

IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Уведомлять Профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.1.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять в рабочее время (без отмены занятий) не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением среднего заработка (кроме почасовиков).

4.1.3. Увольнение членов Профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата работников (п. 2 ст. 81 ТК РФ) проводить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.1.4. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса), превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81), средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения.

В случае, предусмотренном частью второй настоящей статьи, уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения, а в случае, предусмотренном частью третьей настоящей статьи, - после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания третьего месяца со

дня увольнения. При обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения.

Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства (части вторая и третья настоящей статьи) вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере двукратного среднего месячного заработка. Если работнику уже была произведена выплата среднего месячного заработка за второй месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанной выплаты.

При ликвидации организации выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства (части вторая и третья настоящей статьи) и (или) выплата единовременной компенсации (часть пятая настоящей статьи) в любом случае должны быть произведены до завершения ликвидации организации в соответствии с гражданским законодательством.

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 ТК);

призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 ТК);

восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 ТК);

отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой статьи 77 ТК);

признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (пункт 5 части первой статьи 83 К);

отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 ТК).

4.2. Стороны договорились, что:

4.2.1. Работодатель обеспечивает преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- семейные - при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- одинокие матери (отцы), воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- работники, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от производства;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- инвалиды боевых действий по защите Отечества;
- работники, получившие в данной организации трудовое увечье;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

- проработавшие в учреждении образования свыше 10 лет;
- работникам предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- работникам, являющимся членами общероссийского Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Не менее чем за три месяца, и в полном объеме представлять органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации Учреждения;

4.3.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.3.3. При появлении новых рабочих мест в Учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

4.3.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из Учреждения инвалидов.

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

4.3.7. Увольнение педагогических работников в связи с сокращением численности или штата работников допускается только по окончании учебного года за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

4.3.8. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников Учреждения

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

V. Рабочее время и время отдыха

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

5.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников учреждения определяется правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы на основании приказа Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и приказа Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 года № 536 «Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» При составлении графиков работы педагогических и иных работников перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приемом пищи, не допускаются, за

исключением случаев, предусмотренных Приказом № 536 от 11.05.2016г. «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

5.2. Норма часов за ставку заработной платы работников установлена:

36 часов в неделю - воспитателям, старшим воспитателям; специалистам (педагог-психологу, музыкальному руководителю и др.);

40 часов в неделю - помощникам воспитателей, техническому и вспомогательному персоналу;

40 часов в неделю - руководителю образовательного учреждения.

5.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или её подразделений и предусмотренных ст. 113 ТК РФ с письменного согласия работника по письменному распоряжению работодателя с и с дополнительной оплатой.

В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

5.4. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника, работающего 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.

5.5. Стороны согласились, что в целях рационального использования выходных и нерабочих праздничных дней, при совпадении выходного и праздничного дня выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, в соответствии с постановлением Правительства РФ (ст. 112 ТК РФ).

5.6. В исключительных случаях в учреждении представитель работодателя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, либо по согласованию с ним может вводить режим рабочего времени с разделением его на части с перерывом более двух часов подряд с соответствующей денежной компенсацией такого неудобного режима работы в порядке и размерах, предусмотренных коллективным договором. Время перерыва между двумя частями смены в рабочее время не включается.

5.7. Для работников, являющихся инвалидами I или II группы продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

5.8. График предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков утверждается работодателем за две недели до наступления календарного года, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации образовательного учреждения. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

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

При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика. В случае подачи работником заявления на отпуск вне графика, выплачивать отпускные нужно в 3 – дневный срок с момента получения просьбы. В расчет берутся только рабочие дни. (Законопроект №88941)

Отдельным категориям работников, в случаях предусмотренных Трудовым кодексом 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.

5.9. Изменение графика отпусков, разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения.

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

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

5.12. Ежегодный отпуск может быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам сохраняется преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска.

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

5.14. Ежегодный отпуск должен быть продлен в случаях: временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных и общественных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы; в других случаях, предусмотренных законодательным, локальными нормативными актами учреждения образования

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

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

5.16. Работникам, членам профсоюза, с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 и не более 10 календарных дней предусматривается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда, за счет средств фонда заработной платы.

5.17. Работникам с неустраняемым неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска. Перечень должностей и профессий с вредными и (или) опасными условиями труда, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск, устанавливается коллективным договором учреждения (*Приложение №12*) после проведения экспертизы по оценке условий труда и установлением класса (подкласса) условий труда на рабочем месте. (ст.3, ФЗ РФ от 28.12.2013 г. № 426 «О специальной оценке условий труда»)

5.18. Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска педагогических работников составляет 42 календарных дня. Для технического и вспомогательного персонала продолжительность ежегодного отпуска составляет 28 календарных дней.

Также работодатель предоставляет ежегодно дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 8 календарных дней за работу в особых климатических условиях.

5.19. Работодатель обязуется предоставлять очередной отпуск вне графика и до истечения шести месяцев работы по просьбе работника (ст.122, трудового кодекса РФ):

- при получении лечебной путевки;
- женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 3 месяцев;
- в других случаях, предусмотренных ФЗ.

5.20. Стороны пришли к соглашению, что работники учреждения, члены профсоюза имеют право на кратковременный оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам:

- при рождении ребенка в семье – до 2 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 2 календарных дней;
- для проводов детей в армию – до 2 календарных дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – до 2 календарных дней;
- на похороны близких родственников – до 5 календарных дней

Кроме того, в соответствии со ст. 263 ТК РФ предоставлять дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми.

5.21. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательного учреждения дополнительного оплачиваемого отпуска за счет экономии средств, предусмотренных на выполнение государственного задания, или за счет средств от приносящей доход деятельности в следующих случаях:

- - для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - 1 сентября - 1 календарный день;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 3 календарных дня;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – 3 календарных дня.

5.22. Работодатель на основании письменного заявления работника в соответствии со ст. 185.1 ТК РФ освобождает его от работы для прохождения диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка:

1) всем работникам, кроме нижеперечисленных - один рабочий день один раз в три года;

2) работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости (женщины 60 лет, мужчины 65 лет) - два рабочих дня один раз в год в течение пяти лет до наступления такого возраста;

в 2021 году - женщины 1966 г. рождения и старше,
мужчины 1961 года рождения и старше;
в 2022 году – женщины 1967 г. рождения и старше,
мужчины 1962 года рождения и старше,

3) работникам, которым до наступления права для назначения пенсии досрочно осталось 5 лет и менее, на основании данных, предоставленных ПФР, лицам предпенсионного возраста - два рабочих дня один раз в год в течение пяти лет до наступления пенсии досрочно;

4) работникам, получателям пенсии по старости - два рабочих дня один раз в год.

Отпуск предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке.

5.23. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленный Приложением № _____ к коллективному договору и на основании Приказа Минобрнауки России от 31.05.2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года». (Приложение №20)

5.24. Выборный орган первичной профсоюзной организации осуществляет общественный контроль за соблюдением норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с законодательством.

VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

6.2. Система оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствии с трудовым законодательством, нормативными правовыми актами РФ и Забайкальского края, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

6.3. Формы оплаты труда, размеры доплат, надбавок, премий и других выплат учреждение устанавливает в пределах имеющихся средств самостоятельно.

6.4. Администрация анализирует качественный и количественный состав работников. Своевременно составляет тарификацию в соответствии с образованием, педагогическим стажем и квалификацией работников, согласовывает тарификацию с председателем ПК учреждения.

6.5. Оплата труда работников осуществляется на основании положения об оплате труда учреждения.

6.6. Стимулирующие выплаты работникам производятся за качество выполняемой работы на основании критериев к показателям для расчета стимулирующих выплат работникам.

Стимулирующий фонд оплаты труда включает в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за стаж работы по профилю;
- выплаты за квалификационную категорию;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные и иные поощрительные выплаты.

Размеры, порядок и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются в пределах имеющихся средств, рассматриваются комиссией, созданной руководителем. В состав комиссии включается председатель первичной профсоюзной организации. (Приложение № 1 к «Положению об оплате труда»)

6.7. Производить доплату работникам, удостоенных почетных званий РФ, членов профсоюза, удостоенных почетных званий РФ, (заслуженные, народные), Забайкальского края («Почетный работник Забайкальского края», «Заслуженный работник Забайкальского края»), награжденных отраслевыми наградными знаками («Отличник просвещения», «Почетный работник общего образования»), если они соответствуют профилю работы, производится из основного оклада. Ходатайство на эту категорию работников администрация учреждения направляет в районную аттестационную комиссию на основании личного заявления работника.

6.8. Изменение оплаты труда и размеров окладов заработной платы (должностных окладов) производится:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера оклада (должностного оклада) заработной платы;
- при получении высшего образования – со дня предоставления диплома о высшем образовании;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;

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

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

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации или выходом на пенсию, независимо от ее вида;
- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам;
- уходу за ребенком;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года (п.5. ст.55. Закона РФ «Об образовании в РФ»);
- перед наступлением пенсионного возраста;
- возобновление педагогической работы в связи с прекращением исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа.

6.10. Изменение квалификационных категорий педагогическим работникам производится при присвоении первой или высшей категории.

6.11. Доплаты и надбавки руководителю учреждения производятся по приказу начальника Управления образования, на основании «Положения об оплате труда руководителей муниципальных образовательных учреждений».

6.12. Исчисление средней заработной платы для оплаты очередного отпуска и выплаты компенсаций за неиспользованный отпуск предусматривается за 12 месяцев. Оплату отпуска производить не позднее, чем за 3 дня до его начала.

6.13. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе

работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

С письменного согласия работника допускается его привлечение к работе, за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Оплату труда производить как за сверхурочную работу. 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.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

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

Размеры доплат за работу на работах с вредными и опасными условиями труда устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения на основе протоколов специальной оценки условий труда. (Приложение № 6)

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда (ФЗ № 426 – ФЗ «О специальной оценке условий труда» от 28 декабря 2013 г.)

При выявлении по результатам специальной оценки условий труда мест с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, работникам устанавливаются следующие компенсации:

- сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации;
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - не менее 7 календарных дней;
- повышение оплаты труда - не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

6.15. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат. (Приложение № 14)

6.16. До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в указанный выше перечень, осуществлять повышенную оплату труда.

6.17. За работу в ночное время с 22.00 до 6.00 часов следующего дня работнику выплачивать надбавку в размере 35% часовой тарифной ставки (должностного оклада) оклада за каждый час работы. (Приложение №15)

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

6.19. Работа в выходной день и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад) - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

6.20. Работнику, отработавшему в выходной или нерабочий день, предоставляется другой день отдыха, в удобное для производства время. Работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.21. В целях стимулирования труда педагогических работников из числа выпускников высшего и среднего профессионального образования, а также закрепления молодых кадров производить надбавку молодым специалистам, являющимися лицами в возрасте до 30 лет, впервые заключившими трудовой договор с учреждением в течение одного года после окончания имеющих государственную аккредитацию образовательных организаций среднего и высшего профессионального образования, в размере 20 процентов оклада (должностного оклада).

6.22. Размер, порядок и условия выплаты надбавки молодым специалистам образовательных организаций устанавливается в соответствии со статьей 12 закона Забайкальского края 09 апреля 2014 года № 964-ЗЗК «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края».

6.23. Надбавка устанавливается молодым специалистам на срок до трёх лет с момента заключения трудового договора с учреждением.

6.24. При переводе молодого специалиста в течение трёх лет после заключения трудового договора с учреждением в другое с муниципальное образовательное учреждение ранее установленная надбавка сохраняется.

6.25. В оклады (должностные оклады) педагогических работников (в том числе руководящих работников, деятельность которых связана с образовательным процессом) включать ежемесячную денежную компенсацию на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей (по основной должности). Данная денежная компенсация образует новый оклад.

6.2. Стороны решили:

6.2.1. Средства, полученные от экономии фонда заработной платы, направлять на выплаты социального характера, на социальную поддержку работников образования, не связанную с осуществлением ими трудовых функций в соответствии с Положением об оказании материальной помощи.

6.2.2. Премияльные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам одновременно за определенный период времени (месяц, квартал, год), к юбилейным датам, получению знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград и иным основаниям, в соответствии с «Положение о премировании». (Приложение № 4 «Положения об оплате труда»)

6.3. Работодатель обязуется:

6.3.1. Председателю первичной профсоюзной организации установить критерий за выполнение социально-значимой общественной работы (от 5 до 10 баллов).

6.3.2. Выплачивать застрахованным лицам, из числа работников, за счет средств учреждения первые три дня временной нетрудоспособности с учетом страхового стажа в соответствии с действующим законодательством (Федеральный закон от 29.12.2006г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» (ред. Федеральных законов от 09.02.2009 №13-ФЗ, от 24.07.2009 №213-ФЗ, от 28.09.2010 №243-ФЗ, от 08.12.2010 №343-ФЗ).

6.3.3. При выплате заработной платы извещать каждого работника в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (статья 136 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.3.4. Утверждать форму расчетного листка с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст.372 ТК РФ.

6.3.5. Выплату заработной платы производить не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена, (Федеральный закон от 03.07.2016 года №272-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам повышения ответственности работодателей за нарушения законодательства в части, касающейся оплаты труда»)

- за первую половину месяца – 29 числа каждого месяца;

- за вторую половину месяца – 15 числа каждого месяца, следующего за расчетным периодом.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Выплата заработной платы производится в месте выполнения работы, т. е. в учреждении или путем перечисления на указанный работником счет (банковскую карту) в банке.

В случае (согласно ст. 142 ТК РФ), если задержка выплаты заработной платы составляет более 15 дней, работники имеют право, предварительно в письменной форме предупредив работодателя, приостановить работу на весь период до полной выплаты задержанной суммы (ФЗ № 434 от 30 декабря 2015 г.). В период приостановления работы, работник имеет право не появляться на рабочем месте.

6.3.6. Работодатель обязуется возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

6.3.7. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплачивать денежную компенсацию в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей на это время ключевой ставки Банка (новая редакция статьи 236 ТК РФ), которая предусматривает дополнительную компенсацию работнику за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

С указанного момента работник может обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других, причитающихся работнику выплат, в течение года со дня установленного срока таких выплат. (Новая редакция статьи 392 ТК РФ).

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

6.3.8. При организации и проведении Профсоюзом, краевыми, районными или первичной профсоюзной организациями забастовки (на уровне отрасли, края, муниципального образования или учреждения) ввиду невыполнения норм трудового законодательства, работникам, участвовавшим в забастовке, производить выплату заработной платы в полном размере.

6.3.9. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника (текущий и капитальный ремонт здания, оборудования) оплату труда работнику производить в размере не ниже средней заработной платы.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой

функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

При приостановлении образовательной деятельности учреждения в связи с установлением карантина, в других случаях, представляющих опасность для жизни, здоровья работников и обучающихся, работникам образовательного учреждения сохранять выплату средней заработной платы.

Время простоя по вине работника не оплачивать.

6.4. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель образовательного учреждения.

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- при вынужденном прекращении работы по вине работодателя (ст. 405, 157, 414 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

7.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

7.2.3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- возобновления педагогической работы после её прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выходом на пенсию, независимо от её вида;
- При наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, - не менее, чем на 6 месяцев
- временной нетрудоспособности, длящейся свыше 4 месяцев;
- нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к

аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории, и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;

- нахождения в отпуске по беременности и родам;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года;
- в случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год;
- возобновления педагогической работы после прекращения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа.
- производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

7.2.4. Соблюдать и предоставлять согласно ст.ст.173-177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением:

- работникам, направленным на обучение работодателем или поступающим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные организации высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно - заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих организациях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка;

- работникам, успешно обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных организациях высшего профессионального образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно;

- работникам, обучающимся по заочной и очно - заочной (вечерней) формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных организациях высшего профессионального образования на период 10 учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50% среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

7.2.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

7.2.6. Способствовать адаптации молодых работников в учреждении, стимулировать рост профессионального мастерства.

7.2.7. Способствовать успешному прохождению аттестации педагогических работников.

7.2.8. Осуществлять прием и увольнение работников строго в соответствии с действующим законодательством. В целях усиления гарантий работников являющихся членами профсоюза, увольнение по инициативе работодателя осуществляется с предварительного согласия выборного профсоюзного органа (ст. 82 ч. 4 ТК РФ).

7.2.9. Полностью возмещать работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться в случаях предусмотренных ст. 234 ТК РФ.

7.2.10. Создать банк данных о малообеспеченных сотрудниках, включая тяжелобольных, одиноких матерей, многодетные семьи, одиноких пенсионеров и др. с целью оказания адресной социальной поддержки.

7.2.11. Гарантировать возмещение расходов, связанных со служебными командировками, в том числе на курсы повышения квалификации, при этом размеры возмещения не могут быть ниже размеров, установленных Правительством РФ для организаций, финансируемых из муниципального бюджета.

7.2.12. Предоставлять возможность использования отпуска во время учебного процесса при необходимости лечения и наличии санаторно-курортной путевки.

7.2.13. Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск за счет средств стимулирующего фонда: председателю профкома – до 6 календарных дней (ст. 116 ТК РФ).

7.2.14. Предоставляет работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст. 128 ТК РФ):

- при рождении ребенка в семье – до 2 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 2 календарных дней;
- для проводов детей в армию – до 2 календарных дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – до 2 календарных дней;
- на похороны близких родственников – до 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в год;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в год.

Кроме того, в соответствии со ст. 263 ТК РФ предоставлять дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми.

Стороны договорились о предоставлении работникам образовательного учреждения дополнительного оплачиваемого отпуска за счет экономии средств, предусмотренных на выполнение государственного задания, или за счет средств от приносящей доход деятельности в следующих случаях:

- - для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - 1 сентября - 1 календарный день;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 3 календарных дня;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – 3 календарных дня.

7.2.15. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставлять 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, установленными Федеральными законами.

7.2.16. Проводить предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры работников образовательного учреждения, с целью определения их пригодности к порученной работе, предупреждению профзаболеваний и предупреждению распространения инфекционных заболеваний.

7.2.17. Выпускникам организаций среднего и высшего профессионального образования, прибывшим на работу в образовательное учреждение, выплачивать надбавку в размере 20% к тарифной ставке (окладу) на период первых 3-х лет работы после окончания среднего профессионального образования или вуза.

7.2.19. Производить оплату за счет средств образовательного учреждения участие работников в аттестационных процедурах на квалификационную категорию вне места

проживания работника, учитывая, что аттестация является процедурой, предусмотренной законодательством, и осуществляется в рамках трудовой деятельности работника.

7.2.20. Работников при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождать от работы на основании письменного заявления в соответствии со ст. 185.1 ТК РФ от работы для прохождения диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка:

1) всем работникам, кроме нижеперечисленных - один рабочий день один раз в три года;

2) работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости (женщины 60 лет, мужчины 65 лет) - два рабочих дня один раз в год в течение пяти лет до наступления такого возраста:

в 2021 году - женщины 1966 г. рождения и старше,

мужчины 1961 года рождения и старше;

в 2022 году - женщины 1967 г. рождения и старше,

мужчины 1962 года рождения и старше,

3) работникам, которым до наступления права для назначения пенсии досрочно осталось 5 лет и менее, на основании данных, предоставленных ПФР, лицам предпенсионного возраста - два рабочих дня один раз в год в течение пяти лет до наступления пенсии досрочно;

4) работникам, получателям пенсии по старости - два рабочих дня один раз в год

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от

7.3. Стороны исходят из того, что:

7.3.1. Образовательное учреждение в соответствии с Законом Российской Федерации «Об образовании в РФ», Бюджетным кодексом Российской Федерации самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, определяет направления использования средств полученных им за счет бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, использует в соответствии с уставом образовательного учреждения финансовые и материальные средства, закрепленные за ним учредителем.

Экономия как бюджетных, так и внебюджетных средств по смете расходов в соответствии с коллективным договором направляется на:

- премирование работников;
- единовременную выплату педагогам за результативную подготовку воспитанников к конкурсам, олимпиадам, соревнованиям;
- единовременную выплату к юбилейным датам;
- выплату надбавок работникам;
- улучшение условий труда и быта;
- удешевление стоимости общественного питания;
- организацию отдыха работников, их семей;
- оказание материальной помощи в сложных жизненных ситуациях;
- оказание материальной помощи при рождении ребенка;
- выплату работникам, выходящим на пенсию, единовременных пособий в соответствии с их стажем работы;
- компенсацию стоимости лечения и оздоровления работников.

Экономия бюджетных средств по смете расходов не может быть изъята у образовательного учреждения или зачтена учредителем в объеме его финансирования на следующий год.

Порядок и размеры премирования работников, установление надбавок к ставкам заработной платы и должностным окладам, оказание материальной помощи определяются

в пределах экономии фонда оплаты труда по смете учреждения (*Приложение № 4 «Положения об оплате труда»*)

7.4. Профсоюзный комитет:

7.4.1. Осуществляет правовые консультации по социально-бытовым вопросам членам Профсоюза, ведет общественный контроль за предоставлением работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством. Осуществляет защиту социальных гарантий членов профсоюза по вопросам обеспечения занятости, приема и увольнения в соответствии с законодательством.

7.4.2. Членам Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации оказывается материальная помощь, за счет средств профсоюзного бюджета: на оперативное лечение, протезирование зубов, санаторно-курортное лечение, в сложных жизненных ситуациях. Размер материальной помощи определяется Положением о материальной помощи членам профсоюза.

7.4.6. Осуществляет контроль за расходованием средств профсоюзного бюджета.

7.5. Стороны совместно:

7.5.1. ходатайствуют об улучшении жилищно-бытовых условий работников ОУ.

7.5.2. ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.5.3. Стороны совместно содействуют организации и проведению мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта, профилактику немедицинского потребления наркотиков, пропаганду здорового образа жизни.

7.5.4. Проводят совместно культурно-массовые мероприятия, посвященные государственным и профессиональным праздникам (День дошкольного работника, 8 Марта, 23 Февраля и Новый год и др.) за счет средств профсоюзного бюджета.

7.5.5. Стороны совместно осуществляют подготовку материалов на награждение сотрудников, присвоение званий.

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

8.1.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение новых средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний (ст. 219, 220, 221 ТК РФ)

8.1.2. Для реализации этого права заключить Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране безопасности труда, сроков их выполнения, ответственности должностных лиц (*Приложение №8*)

8.1.3. Предусмотреть средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, специальную оценку рабочих мест по условиям труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на оказание образовательных услуг. (ст. 19 Федерального закона «Об основах охраны труда в Российской Федерации») – утратил силу.

Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов Фонда социального страхования Российской Федерации (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров.

8.1.4. Ходатайствовать перед муниципальным органом управления образования о выделении средств на реализацию мероприятий по охране труда, определенных Соглашением по охране труда.

8.1.5. Проводить в учреждении специальную оценку условий труда (ФЗ № 426 – ФЗ «О специальной оценке условий труда» от 28 декабря 2013 г.) и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и в сроки, установленные с учетом мнения профкома, с последующей сертификацией. В состав комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и членов комиссии по охране труда.

8.1.6. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения, обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, по безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало каждого учебного года.

8.1.7. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

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

8.1.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ). Приостановка работы осуществляется после письменного уведомления представителя работодателя.

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

8.1.11. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет. Обеспечивать участие представителей первичной профсоюзной организаций в расследовании несчастных случаев, профессиональных заболеваний и аварий, произошедших в ОУ, представлять информацию в профсоюзный орган о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев, профессиональных заболеваний и аварий в установленные сроки.

8.1.12. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.1.13. В соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009г. № 290н, приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 г. № 997н приобретать и выдавать за счет средств организации работникам, работающим во вредных и (или) опасных условиях труда, специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также обеспечивать их бесплатными моющими и обезвреживающими средствами в соответствии приказом №1122н от 17 декабря 2010г. «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств».

8.1.14. Производить оплату труда работников занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. Но не ниже размеров, установленных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12% или до 24%, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579 (с изменениями и дополнениями) или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07.10.1992 г. № 661,

в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования их должностей устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных этими Перечнями. (Приложение №14).

8.1.15. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам специальной оценки условий труда. До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в данный перечень, работодатель осуществляет повышенную оплату труда.

8.1.16. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

8.1.17. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.1.18. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.1.19. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.1.20. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.1.21. Обеспечивать прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 213 ТК РФ, приказ Минздравсоцразвития России № 302н от 12 апреля 2011г.)

8.1.22. Обеспечивать за счет средств работодателя проведение санитарно-гигиенического обучения работников и обучение безопасным методам труда.

8.1.23. Обеспечивать в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности образовательного учреждения в соответствии с требованиями законодательства:

- организует безусловное выполнение предписаний территориальных органов Государственного пожарного надзора, МЧС России;
- обеспечивает организацию нормативным количеством противопожарного оборудования, первичных средств пожаротушения, спасения людей, индивидуальных средств фильтрующего действия для защиты органов дыхания, сертифицированных в области пожарной безопасности;
- разрабатывает схемы и инструкции по эвакуации людей, оборудования и материальных ценностей на случай пожара;
- доводит схемы и инструкции по эвакуации до обучающихся, преподавателей и сотрудников образовательной организации;
- организует и проводит тренировки по эвакуации людей не реже одного раза в полугодие;
- организует и проводит в образовательной организации изучение «Правил пожарной безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных организаций»;
- разрабатывает инструкции по хранению пожаро- и взрывоопасных веществ в лабораториях, на складах и в гаражах учебного заведения в соответствии с требованиями пожарной безопасности, организует наличие и исправность систем вентиляции лабораторий, учебных и вспомогательных помещений;
- обеспечивает материалами наглядной агитации и пропаганды, направленной на обеспечение пожарной безопасности, борьбы с табакокурением, разрабатывает и реализует планы проведения профилактической работы по пожарной безопасности в детских коллективах;

- осуществляет систематические осмотры территории образовательного учреждения с целью обеспечения на ней пожаробезопасной обстановки (недопущение захламленности, разведения костров, складирования строительных материалов во дворах, на участках, прилегающих к зданиям учебного заведения);
- ведет статистический отчет о состоянии пожарной безопасности в учебном заведении (количество пожаров и загораний, причины их возникновения, величины материального ущерба, принятые меры).

8.2. Профсоюзный комитет:

8.2.1. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, привлекая для этих целей внештатных технических инспекторов и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

8.2.3. Организует проведение мероприятий по контролю за выполнением требований пожарной безопасности в образовательном учреждении, при этом обращает особое внимание на наличие и исправность автоматических средств обнаружения и оповещения о пожаре, первичных средств пожаротушения, состояния путей эвакуации людей;

- принимает участие в работе комиссии по проверке на практическую готовность сотрудников и воспитанников к действиям при возникновении пожара;

- организует и осуществляет проверки состояния средств пожаротушения: наличие, исправность и укомплектованность первичными средствами пожаротушения, исправность противопожарных гидрантов и автоматических средств пожаротушения, своевременность периодической проверки их рабочего состояния, отраженной в актах;

- контролирует графики профилактической проверки по обеспечению пожарной безопасности в энергосистемах, на электрооборудовании, электроустановках, в компьютерных классах;

- осуществляет проверки наличия и порядка ведения документации, направленной на обеспечение пожарной безопасности.

8.2.4. Участвует в работе комиссии по специальной оценке условий труда (ФЗ № 426 – ФЗ «О специальной оценке условий труда» от 28 декабря 2013 г.), по приемке образовательного учреждения к новому учебному году, доводит до сведения работников информацию о наличии вредных и опасных факторов тяжести и напряженности трудового процесса.

8.2.5. Оказывает практическую помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда.

8.2.6. Обеспечивает избрание уполномоченного лица по охране труда профсоюзного комитета, способствует формированию и организации деятельности совместной комиссии по охране труда учреждения.

8.3. Стороны договорились:

8.3.1. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.3.2. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.3.3. Проводить трехступенчатый административно-общественный контроль, «Дни охраны труда», участвовать в конкурсах по ОТ.

8.3.4. Организовывать обучение членов комиссии по ОТ.

8.4. Стороны обязуются:

8.4.1. Содействовать выполнению представлений и требований технических инспекторов труда и уполномоченных лиц по охране труда профессиональных

организаций, выданных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

8.4.2. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда (Приложение №8), согласно установленной форме. Проверка выполнения соглашения по охране труда проводится два раза в год.

8.4.3. Стороны признают, что в случае ухудшения условий труда (отсутствие нормальной освещенности на рабочих местах, низкий температурный режим и т.д.), грубых нарушений требований охраны труда и техники безопасности внештатный технический инспектор или уполномоченные по охране труда выборных профсоюзных органов, вправе вносить представления в Государственную инспекцию по труду о приостановке работы до устранения выявленных нарушений.

8.4.4. Стороны совместно обеспечивают контроль за созданием здоровых и безопасных условий труда, своевременным расследованием несчастных случаев на производстве и возмещением ущерба.

8.4.5. Стороны совместно обязуются организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников.

IX. УСЛОВИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ МОЛОДЕЖИ

9.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогических работников (далее в разделе – молодых педагогов) и их закреплению в образовательной организации:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;
- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащённости рабочего места современным оборудованием, оргтехникой и лицензионным программным обеспечением;
- организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в образовательной организации с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами¹;
- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;
- материальное и моральное поощрение молодых педагогов;
- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;
- проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- активное обучение и молодежного профсоюзного актива;

9.2. Работодатель обязуется:

- информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз и участия в работе Совета молодых педагогов;
- обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в образовательной организации;

¹Размер доплаты за работу с молодыми педагогами определяется в Положении об оплате труда работников, являющегося приложением к коллективному договору, а также в дополнительном соглашении к трудовому договору.

- обеспечивать установленные в образовательном учреждении (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения.

9.3. Молодых педагогов привлекать к участию в работе создаваемых в образовательном учреждении коллегиальных и рабочих органов (комиссий), в том числе:

- комиссии по тарификации;
- комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда;
- комиссии по охране труда;
- комиссии по социальному страхованию;
- комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

9.4. Предоставлять краткосрочный оплачиваемый отпуск отцу при выписке новорожденного из роддома, оказывать материальную помощь при рождении ребенка.

9.5. Осуществлять меры, направленные на повышение уровня жилищного обеспечения молодых работников, организацию их оздоровления, отдыха и досуга.

8.6. Обеспечивать доступность занятий спортом, самостоятельным художественным и техническим творчеством, возможность удовлетворения творческих способностей и интересов молодежи.

8.7. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья молодым специалистам

X. ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

10.1. Работодатель:

10.1.1. В соответствии с Федеральным законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» от 1 апреля 1996 г. № 27-ФЗ стороны подтверждают, что работодатель обязан в установленный срок представлять органам Пенсионного Фонда РФ сведения о застрахованных лицах, определенные настоящим Федеральным законом, и информировать застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учета, по мере их представления.

10.1.2. Работодатель своевременно предоставляет в отдел управления образования информацию о работниках образовательного учреждения, прекративших трудовой договор с образовательным учреждением, которым необходимо начать выплаты пенсии.

10.1.3. Ежемесячно подавать в Пенсионный фонд отчет о кадровых перестановках, включая прием специалистов, перевод и увольнение. То есть, ту информацию, которая подлежит внесению в трудовые книжки физических лиц. (Законопроект № 748684-7)

10.2. Стороны совместно:

10.2.1. Проводят разъяснительную работу по осуществлению:

- негосударственного пенсионного обеспечения отдельных работников системы образования в соответствии с постановлением КМ РТ № 584 от 30.12.2004 г.
- дополнительных страховых взносов на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержки формирования пенсионных накоплений в соответствии с Федеральным законом от 30.04.2008 г. № 56-ФЗ.
- перехода на электронные трудовые книжки, о правилах ведения электронных трудовых книжек.

10.2.2. Стороны по своей инициативе, а также по обращению членов профсоюза осуществляют консультацию и подготовку документов по оформлению досрочной трудовой пенсии в Пенсионный фонд и судебные инстанции.

10.2.3. В связи с переходом на электронные трудовые книжки доводить до сведения работников правила ведения электронных трудовых книжек. Информировать работников, что по умолчанию все книжки выдаются работникам «на руки», и записи в них вносятся более не будут. (Законопроект № 748684-7)

XI. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

11.1. Работодатель обязуется:

11.1.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, способствовать её деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя функционированию профсоюзной организации в образовательном учреждении.

11.1.2. Работодатель обязан предоставить выборному профсоюзному органу образовательного учреждения (по возможности) помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользования средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ), (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет) и необходимые нормативные документы; в случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного профсоюзного органа.

11.1.3. Предоставлять профсоюзному органу по его запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

11.1.4. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников – не членов профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление удержанных профсоюзных взносов с расчетного счета учреждения на расчетный счет районной профсоюзной организации в размере 1 %.

11.1.5. Членские профсоюзные взносы перечисляются в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

11.1.6. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома, уполномоченного по охране труда от основной работы в учреждении, с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций Профсоюза, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им пленумов, президиумов семинарах, совещаниях и других мероприятиях. Стороны согласились распространить это положение на работников учреждения, являющихся членами РК профсоюза – не менее 12 рабочих дней в год, а также на работников учреждения, являющихся членами районной отраслевой комиссии по ведению и заключению районного Соглашения – не менее 7 рабочих дней.

11.1.7. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим Коллективным договором.

11.1.8. Председатель, его заместители и члены профкома не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением случаев увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются. Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

11.1.9. Увольнение по инициативе работодателя (2, 3 или 5. Ст 81 ТК РФ) по основаниям, не связанным с виновными поведением, а равно 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, не входящих в состав профсоюзных органов, допускается с соблюдением

общего порядка увольнения только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

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

11.1.11. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же работодателя. При возможности предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией учреждения либо отсутствия в организации соответствующей работы (должности) Профсоюз сохраняет за работником его средний заработок на время трудоустройства, но не свыше 6 месяцев, а в случае учебы или переквалификации – на срок до одного года.

11.1.12. Работники, у которых срок действия квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, истекает в период исполнения полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение 6 месяцев после их окончания, имеют право по их заявлению на продление срока действия имеющейся квалификационной категории на один год.

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

11.1.14. Работодатель производит ежемесячную доплату председателю первичной профсоюзной организации за ведение общественной работы в размерах, определенных Положением о стимулирующих выплатах по занимаемой штатной должности с введением для нее дополнительного критерия: «За работу по созданию условий для эффективной деятельности коллектива - _____ баллов». (Приложение № __) (статья 377 ТК РФ).

11.1.15. Предоставляет председателю первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск на условиях коллективного договора. (Приложение №)

11.2. Стороны договорились о том, что:

11.2.1. Не допускать ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

11.2.2. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

11.2.3. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации.

11.2.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза по пунктам 2, 3 или 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

11.2.5. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию. 9.7. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут

быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

9.8. Члены Профсоюза имеют право участвовать в общественной деятельности профсоюзной организации, сотрудничать с институтами других профессиональных сфер и осуществлять социально-значимые акции. Данный эффективный социальный опыт вправе представлять в аттестационных документах на первую и высшую квалификационные категории.

9.9. Работодатель бесплатно предоставляет страницу на внутреннем информационном сайте организации для размещения информации профкома.

9.10. Работодатель включает профком в перечень подразделений, определяемых для обязательной рассылки документов вышестоящих организаций, касающихся трудовых, социально-экономических интересов работников организации и основополагающих документов, касающихся их профессиональных интересов.

ХII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

12.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии со ст. 11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ст. 29, 30 ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации, в размере, установленном данной первичной профсоюзной организацией.

12.2. Быть полномочным представителем Профсоюза при ведении коллективных переговоров и заключении коллективного договора и соглашений от имени работников, а также при регулировании трудовых и иных социальных отношений, предусмотренных законодательством РФ, участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров (ст.384, 387, 391, 399, 400 ТК РФ)

12.3. Организовывать проведение общего собрания работников для принятия КД, подписывать его по поручению трудового коллектива, осуществлять контроль за его выполнением.

12.4. Совместно с представителем работодателя создать комиссию для урегулирования разногласий, возникающих в коллективных переговорах.

12.5. Организовывать поддержку требований профсоюза в отстаивании интересов работников в форме собраний, митингов, пикетирования, а при необходимости – забастовок в установленном законодательством порядке.

12.6. Обеспечивать в установленном порядке общественный контроль (ст. 370 ТК РФ) за :

- соблюдением в учреждении законодательства о труде, соблюдением норм труда и отдыха;
- соблюдением норм охраны труда;
- своевременностью выплаты заработной платы;
- за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирующих выплат, фонда экономии заработной платы.
- соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников;
- правильностью ведения, хранения и выдачи трудовых книжек работников, за правильностью и своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий, по результатам аттестации работников.
- выполнением КД, соглашения по охране труда;

- соблюдением установленных социальных гарантий и льгот работникам учреждения.

12.7. Информировать администрацию учреждения о решениях профкома, касающихся ее деятельности, о результатах всех проверок, связанных с выполнением администрацией трудового законодательства.

12.8. Информировать работодателя и трудовой коллектив о деятельности и решениях, принимаемых вышестоящими профсоюзными органами, о работе профкома.

12.9. Своевременно и оперативно доводить до сведения работодателя и коллектива ОУ информацию о массовых акциях, организуемых Профсоюзом.

12.10. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательством КД, соглашениям, принятия локальных актов без необходимого согласования с профкомом (ст. 8, 371, 372 ТК РФ).

12.11. Направлять учредителю заявление о нарушении работодателем, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий КД, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания, вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).

12.12. Обращаться в Госинспекцию труда с предложением привлечь к ответственности должностных лиц за нарушение трудового законодательства, условий КД, соглашений.

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

12.14. Осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

12.15. Совместно с территориальным комитетом профсоюза осуществлять работу по летнему оздоровлению детей членов профсоюза.

12.16. Вести учет членов профсоюза, нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

12.17. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

12.18. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

12.19. Участвовать в работе комиссий учреждения по аттестации педагогических работников, тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

12.20. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования.

12.21. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

12.22. Оказывать материальную помощь членам профсоюза: на оперативное лечение, протезирование зубов, санаторно-курортное лечение, летний оздоровительный отдых детей членов профсоюза. Размер материальной помощи определяется в соответствии с Положением об оказании материальной помощи членам профсоюза Нерчинской территориальной организации и Порядком предоставления материальной помощи членам профсоюза Забайкальской краевой организации профсоюза.

12.23. Организовывать учебу профсоюзного актива и совместно с работодателем – правовое просвещение работников.

12.27. Ходатайствовать об улучшении жилищно-бытовых условий работников, членов профсоюза.

12.28. Осуществлять (совместно с работодателем) подготовку материалов на награждение сотрудников, присвоение званий.

12.29. Организовывать совместно с работодателем культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в коллективе.

ХIII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

Стороны договорились о том, что:

13.1. Работодатель направляет Коллективный договор на уведомительную регистрацию в администрацию муниципального района «Нерчинский район» и Нерчинском территориальном комитете профсоюза работников народного образования и науки РФ.

13.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.

13.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 2 раза в год. ПК в целях контроля выполнения настоящего КД, проводит проверки силами своих комиссий, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения КД. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие КД.

13.4. Рассматривают в срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

13.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

13.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

13.7. Настоящий Коллективный договор действует в течение сроков, на которые он заключен.

13.8. Переговоры по заключению нового Коллективного договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

XIV. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

14.1. Настоящий КД заключен на 3 года. Вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует в течение всего срока. По истечении этого срока КД может быть продлен на срок не более 2-х лет (ст. 43 ТК РФ). Подлежит обязательной регистрации в администрации муниципального района «Нерчинский район» и в Нерчинском теркоме профсоюза работников народного образования и науки РФ.

14.2. В целях приведения положений КД в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в КД вносятся соответствующие изменения и дополнения.

14.3. Изменения и дополнения КД в течение срока его действия производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения (ст. 44 ТК РФ).

14.4. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в КД, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и обязательств по КД.

14.5. КД сохраняет свое действие в случае расторжения трудового договора с руководителем Учреждения

14.6. Контроль за выполнением принятых сторонами обязательств возлагается:

- со стороны администрации на директора Учреждения.
- со стороны профсоюзной организации на председателя первичной профсоюзной организации Учреждения.

14.7. Настоящий коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора:
приложение № 1

Представитель работников:

Председатель профкома МБДОУ детский

сад с. Олинск

М.М. Троегузова
2021 г.

На собрании трудового коллектива

Ф.И.О. Дата, подпись

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профсоюзного
комитета МБДОУ детский сад с. Олинск



М.М. Троегубова
2021г.

«УТВЕРЖДЕНО»

Заведующий МБДОУ детский сад с. Олинск



Н.И. Бакшеева
«07» 12 2021г.

Приложения к Коллективному договору Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад с. Олинск

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. График работы сотрудников
3. График сменности сторожей.
4. Положение об оплате труда с приложениями (Установление повышающего коэффициента работникам. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда Образец дополнительного соглашения к трудовому договору с работником в связи с изменением оплаты труда. Положение о премировании).
5. Форма расчетного листка.
6. Положение о комиссии по охране труда
7. Состав комиссии по ОТ
8. Соглашение по ОТ с планом мероприятий и финансированием мероприятий по ОТ.
9. Положение по организации работы уполномоченного по охране труда.
10. Перечень должностей, которым обязательны предварительные и периодические медицинские осмотры.
11. Список должностей (профессий) по бесплатной выдаче чистящих и моющих средств
12. Список должностей (профессий) по бесплатной выдаче сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.
13. Смета расходов на приобретение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.
14. Список профессий и должностей работников, с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.
15. Список должностей с ненормированным рабочим днем, работа в которых дает право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск
16. Список профессий и должностей работников, с вредными и неблагоприятными условиями труда, работа в которых дает право на установление доплат к должностному окладу
17. Перечень должностей и профессий с вредными условиями труда, за особый характер работы работа в которых дает право на бесплатное по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты.
18. Перечень должностей и размер выплат за работу в ночное время.
19. План профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей
20. Порядок учёта мотивированного мнения выборных профсоюзных органов при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.
21. Порядок учёта мотивированного мнения выборных профсоюзных органов при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.
22. Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам ОУ длительного отпуска сроком до 1 года.
23. Положение о комиссии по трудовым спорам
24. Состав комиссии по трудовым спорам
25. Положение о комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и контролю выполнения коллективного договора
26. Протокол (выписка из протокола) общего собрания (конференции) работников



«СОГЛАСОВАНО»
Председатель профсоюзного
комитета МБДОУ детский сад с. Олинск
М.М. Трогубова
«7 декабря 2021г.

Приняты на общем собрании
трудового коллектива
от 7 декабря 2021 г.
№ 2



«УТВЕРЖДЕНО»
Заведующий МБДОУ детский сад с. Олинск
Н.И. Бакшеева
«07» «12» 2021г.

Приказ
от 07 декабря 2021 г.
№ 11

**ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКИЙ САД С.ОЛИНСК,
ЗАБАЙКАЛЬСКОГО КРАЯ**

Настоящие правила Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад с. Олинск (далее именуемые «Правила») составлены и разработаны на основании Конституции РФ, ст. 189 – 190, ст. 333 ТК РФ, Закона РФ «Об образовании в РФ» ст. 18, 35, 55, 56, приказа Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и приказа Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 года № 536 «Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», приказа Минобрнауки РФ от 31 мая 2016 года № 644 «Порядок предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года», Устава Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад с. Олинск муниципального района «Нерчинский район», Коллективного договора и локальным нормативными актами, регламентирующими трудовой распорядок в Учреждении.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка устанавливают взаимные права, и обязанности, обязательства работодателя и работников, ответственность за их соблюдение и надлежащее исполнение.

1.2. Правила регулируют трудовой распорядок работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада с. Олинск (далее Учреждение) работающих по трудовому договору.

1.3. Для целей настоящих Правил под «администрацией Учреждения» понимаются: заведующий

2. ПОРЯДОК ПРИЁМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

2.1. Лица, желающие работать в Учреждении, подают на имя заведующего Учреждением соответствующее заявление о приёме на работу, и заключают с Учреждением (в лице заведующего) трудовой договор.

Трудовой договор – соглашение между Учреждением и работником, в соответствии с которым Учреждение обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определённую этим соглашением трудовую функцию, соблюдать настоящие Правила.

Договор заключается в письменной форме в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передаётся работнику, другой хранится в личном деле работника (в отделе кадров).

Трудовой договор может заключаться на неопределённый срок и на срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе администрации Учреждения либо работника только в случаях, предусмотренных действующим законодательством (для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы; с совместителями; с пенсионерами по возрасту, и др.).

При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Условие об испытании указывается в трудовом договоре.

Испытание при приёме на работу не устанавливается для: беременных женщин; несовершеннолетних; лиц, окончивших образовательные учреждения начального,

среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности; лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями; лицам, успешно прошедшим стажировку в Учреждении; при приеме на работу на срок до 2-х месяцев и не более 3-х месяцев.

Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению заведующего Учреждением. При фактическом допущении работника к работе администрация Учреждения обязана оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее 3-х дней со дня фактического допущения работника к работе.

2.2. Трудовой договор о работе на условиях внутреннего совместительства (в свободное от основной работы время) может заключаться только в том случае, если работник выразил желание работать по иной профессии, специальности или должности. Лица, поступающие на работу по совместительству, вместо трудовой книжки предъявляют справку с места основной работы с указанием должности, графика работы, квалификационной категории. Работники-совместители, разряд ЕТС которых устанавливается в зависимости от стажа работы, представляют выписку из трудовой книжки, заверенную администрацией по месту основной работы.

2.3. Поступающие на работу в Учреждение при заключении трудового договора представляют администрацию:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность (свидетельство о рождении – для лиц, не достигших 16-ти летнего возраста; удостоверение личности или военный билет – для военнослужаших);
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях внешнего 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;
- свидетельство о постановке на учет в налоговом органе (ИНН);
- медицинскую справку (медицинскую книжку);
- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в дошкольном учреждении;
- справка на наличие (отсутствие) судимости и (или) факта уголовного преследования либо прекращения уголовного преследования.

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности в бумажном или электронном виде вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Работодатель обязан уведомить работников о формате ведения трудовых книжек. А работник должен определиться - в каком виде ему нужна трудовая книжка - в электронном виде или бумажном. И подать соответствующее заявление работодателю. Работодатель отправляет в Пенсионный фонд отчет о выборе работником способа ведения трудовой книжки.

Работнику, подавшему заявление о переходе на электронную трудовую книжку, работодатель выдает трудовую книжку на руки и освобождается от ответственности за ее ведение и хранение. При выдаче трудовой книжки в нее вносится запись о подаче работником такого заявления.

Выданная работнику бумажная книжка сохраняет свою силу и продолжает использоваться наравне с электронной.

Лицам, впервые поступающим на работу после 31 декабря 2020 года, сведения о трудовой деятельности будут вестись только в электронном виде без оформления бумажной трудовой книжки.

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

2.4. В Учреждении предусматриваются должности административно-управленческого, вспомогательного и административно-хозяйственного персонала.

Работники имеют право работать на условиях внутреннего и внешнего совместительства – в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

2.5. Приём на работу оформляется приказом заведующего Учреждением или лицом, исполняющим его обязанности, изданным на основании личного заявления работника и заключённого трудового договора. Приказ объявляется работнику под расписку в трёхдневный срок со дня подписания трудового договора.

2.6. При приёме на работу или переводе работника на другую работу администрация обязана:

- разъяснить права и обязанности работника;
- познакомить с должностной инструкцией, содержанием и объемом его работы, с условиями оплаты его труда;
- познакомить с правилами внутреннего трудового распорядка, санитарии, противопожарной безопасности жизнедеятельности детей;
- ознакомить с Уставом, коллективным договором и другими локальными актами.

На каждого работника, проработавшего в Учреждении свыше 5-ти дней, ведутся трудовые книжки (в случае, если работа в Учреждении является для работника основной). В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

По желанию работника, сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании соответствующего заявления и документа, подтверждающего работу по совместительству.

2.7. Прекращение и расторжение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным действующим законодательством. Работники имеют право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом администрацию в письменной форме за 2 недели (14 календарных дней).

2-недельный срок исчисляется за днём, следующего со дня регистрации заявления.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе обусловлено невозможностью продолжения им работы по уважительной причине (выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях нарушения администрацией Учреждения законов и иных нормативных правовых актов, условий коллективного или трудового договора, установленных органами, осуществляющими государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, профсоюзным комитетом, комиссией по трудовым спорам, судом, администрация обязана расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать своё заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашён в письменной форме другой работник, которому в соответствии с законодательством 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.

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

Работник, заключивший трудовой договор с условием об испытании на определённый срок, имеет право расторгнуть трудовой договор в период испытания, предупредив об этом администрацию в письменной форме за 3 дня.

2.8. Если последний день срока предупреждения приходится на нерабочий день в Организации, то днём окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день.

2.9. Прекращение трудового договора оформляется приказом заведующего (или лица, исполняющего его обязанности).

2.10. В день увольнения администрация обязана выдать работнику его трудовую книжку с внесением в неё записи об увольнении, произвести с ним окончательный расчёт и выдать (при наличии письменного заявления работника) копии документов, связанных с работой. При получении расчёта работник обязан представить в кассу бухгалтерии полностью заполненный обходной лист, подтверждающий отсутствие каких-либо материальных претензий со стороны администрации Учреждения. Днём увольнения считается последний день работы (дата, указанная в приказе).

2.11. По письменному заявлению работника администрация Учреждения обязана выдать ему в 3-дневный срок, безвозмездно, надлежаще заверенные копии документов, связанных с работой (копии приказа о приёме на работу, приказов о переводах на другую работу; приказа об увольнении с работы; копию трудовой книжки; справки о заработной плате, периоде работы в Учреждении и др.).

3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ АДМИНИСТРАЦИИ

3.1. Администрация учреждения обязана:

3.1.1. Соблюдать законодательство о труде, требования Устава Учреждения и правил внутреннего трудового распорядка, условия индивидуальных трудовых договоров

3.1.2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовыми договорами. Организовывать труд воспитателей, специалистов, обслуживающего персонала в соответствии с их специальностью, квалификацией, опытом работы.

3.1.3. Закрепить за каждым работником соответствующее его обязанностям рабочее место и оборудование. Создать необходимые условия для работы персонала: содержать здание и помещения в чистоте, обеспечивать в них нормальную температуру, освещение; создать условия для хранения верхней одежды работников, организовать их питание.

3.1.4. Соблюдать правила охраны труда, строго придерживаться установленного рабочего времени и времени отдыха, осуществлять необходимые мероприятия по технике безопасности и производственной санитарии. Принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных и других заболеваний работников и воспитанников Учреждения.

3.1.5. Обеспечить работников необходимыми методическими пособиями и хозяйственным инвентарем для организации эффективной работы.

3.1.6. Осуществлять контроль качества воспитательно-образовательного процесса, выполнением образовательных программ.

3.1.7. Своевременно рассматривать предложения работников, направленные на улучшение работы Учреждения, поддерживать и поощрять лучших работников.

3.1.8. Обеспечивать условия для систематического повышения квалификации работников.

3.1.9. Совершенствовать организацию труда, обеспечивать выполнение действующих условий оплаты труда, своевременно выдавать заработную плату, в соответствии с действующим законодательством, Соглашениями, Коллективным договором.

3.1.10. Своевременно предоставлять отпуска работникам Учреждения, в соответствии с утвержденным на год графиком отпусков, по согласованию с профсоюзом, ознакомить работников Учреждения не позднее, чем за две недели (ст.123 РФ) с графиком отпусков.

3.1.11. Администрация обязана отстранить от работы (не допускать к работе) работника Учреждения (ст. 76 ТК РФ):

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний навыков в области охраны труда;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованиям органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

Отстранять от работы (не допускать к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

3.1.12. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими своих трудовых обязанностей, компенсировать моральный вред в порядке, и на условиях, установленных Российским законодательством.

3.1.13. Своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов.

3.2. Администрация Учреждения имеет право:

3.2.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

3.2.2. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.

3.2.3. Поощрять работников за добросовестный и эффективный труд.

3.2.4. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Учреждения

3.2.5. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

3.2.6. Представлять работников к наградам за добросовестный эффективный труд.

3.2.7. Принимать локальные нормативные акты, регулирующие деятельность Учреждения, согласовывая и утверждая на общем собрании трудового коллектива;

3.2.8. Устанавливать доплаты и премии совместно с комиссией в соответствии с Положением о премировании, Положением о стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения.

3.2.9. Контролировать качество и своевременность исполнения должностных обязанностей и участие в воспитательно-образовательном процессе.

3.2.20. Принимать локальные нормативные акты по вопросам, регулирующим взаимоотношения работников и Учреждения.

4. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

4.1. Работники дошкольного учреждения обязаны:

4.1.1. Выполнять правила внутреннего трудового распорядка Учреждения; круг обязанностей (работ) по своей специальности, квалификации или должности, в соответствии с трудовым договором, соответствующими должностными инструкциями (характеристикой работ), разработанными на основании тарифно-квалификационного

справочника работ и профессий рабочих и квалификационного справочника должностей служащих.

4.1.2. Работать добросовестно, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно выполнять распоряжения администрации, не отвлекать других работников от выполнения ими их трудовых обязанностей.

4.1.3. Систематически повышать свою квалификацию, в соответствии с действующим законодательством.

4.1.4. Неукоснительно соблюдать правила охраны труда и техники безопасности, обо всех случаях травматизма незамедлительно сообщать администрации Учреждения. Соблюдать правила противопожарной безопасности, санитарии и гигиены.

4.1.5. Проходить в установленные сроки медицинский осмотр, соблюдать санитарные нормы и правила, гигиену труда.

4.1.6. Беречь имущество Учреждения, соблюдать чистоту в закрепленных помещениях, экономно расходовать материалы, тепло, электроэнергию, воду, воспитывать у детей бережное отношение к имуществу детского сада.

4.1.7. Проявлять заботу о воспитанниках, быть внимательными, учитывать индивидуальные особенности детей, их положение в семьях.

4.1.8. Соблюдать этические нормы поведения в коллективе, быть внимательными и доброжелательными в общении с родителями (законными представителями) воспитанников Учреждения.

4.1.9. Сотрудничать с семьей по вопросам воспитания, обучения и оздоровления детей.

4.1.10. Соблюдать нормы и стандарты деловой этики (носить платья или комбинированный туалет, брюки могут быть стандартной длины, юбки и платья допустимы, за исключением мини-юбок, допускаются рубашки, блузки, трикотажный верх, а также туфли, босоножки).

4.1.11. Своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию.

4.1.12. Качественно и в срок выполнять задания и поручения, работать над повышением своего профессионального уровня;

4.1.13. Эффективно использовать персональные компьютеры, оргтехнику и другое оборудование, экономно и рационально расходовать материалы и электроэнергию, другие материальные ресурсы.

4.1.14. Не использовать для выступлений и публикаций в средствах массовой информации сведений, полученных в силу служебного положения, распространение которых может нанести вред учреждению или его работникам.

4.1.15. Педагогическим и другим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов между ними.

4.1.16. В помещениях Учреждения запрещается:

- находиться в верхней одежде и головных уборах;
- громко разговаривать и шуметь в коридорах;
- курить на территории;
- распивать спиртные напитки.

4.2. Воспитатели Учреждения обязаны:

4.2.1. Строго соблюдать трудовую дисциплину (выполнять п.4.1-4.17. данных правил)

4.2.2. Нести ответственность за жизнь, физическое и психическое здоровье воспитанников, обеспечивать охрану жизни и здоровья детей, соблюдать санитарные правила, отвечать за воспитание и обучение детей, выполнять требования медицинского персонала, связанные с охраной и укреплением здоровья детей, проводить закаливающие

мероприятия, четко следить за выполнением инструкций об охране жизни и здоровья воспитанников в помещениях Учреждения и на детских прогулочных участках.

4.2.3. Выполнять договор с родителями, сотрудничать с семьей ребенка по вопросам воспитания и обучения, проводить родительские собрания, консультации, заседания родительского комитета.

4.2.4. Следить за посещаемостью детей своей группы, своевременно сообщать об отсутствующих воспитанниках медсестре, администрации Учреждения.

4.2.5. Неукоснительно выполнять режим дня, заранее тщательно готовиться к занятиям, изготавливать методические пособия, дидактические игры.

4.2.6. Участвовать в работе педагогических советов Учреждения, изучать педагогическую литературу, знакомиться с опытом других воспитателей.

4.2.7. Вести работу в методическом кабинете, готовить выставки, каталоги, подбирать методический материал для практической работы с детьми, оформлять наглядную педагогическую агитацию, стенды.

4.2.8. Совместно с музыкальным руководителем готовить развлечения, праздники, принимать участие в праздничном оформлении Учреждения.

4.2.9. В летний период организовывать оздоровительные мероприятия на участке под непосредственным руководством медсестры.

4.2.10. Работать в тесном контакте со вторым педагогом и помощником воспитателя в своей группе.

4.2.11. Четко планировать организованно образовательную деятельность, держать администрацию Учреждения в курсе своих планов, вести документацию на воспитанников, соблюдать правила и режим ведения документации.

4.2.12. Уважать личность ребенка, изучать его индивидуальные особенности, знать его склонности и особенности характера, помогать ему в становлении и развитии личности.

4.2.30. Допускать на свои занятия администрацию, родителей, представителей общественности по предварительной договоренности с администрацией Учреждения.

4.3. Специалисты дошкольного учреждения обязаны:

4.3.1. Строго соблюдать трудовую дисциплину (выполнять п. 4.1 – 4.17 настоящего документа).

4.3.2. Нести ответственность за жизнь, физическое и психическое здоровье ребенка, обеспечивать охрану жизни и здоровья детей, соблюдать санитарные правила, отвечать за воспитание и обучение детей; выполнять требования медицинского персонала связанные с охраной и укреплением здоровья детей, следить за выполнением инструкций по охране жизни и здоровья детей в помещениях Учреждения.

4.3.3. Выполнять договор с родителями, сотрудничать с семьей ребенка по вопросам воспитания и коррекционного обучения, проводить совместно с воспитателями группы родительские собрания, консультации, заседания родительского комитета, посещать детей на дому, уважать родителей, видеть в них партнеров.

4.3.4. Следить за посещаемостью детей своей группы, доводить до сведения администрации причины долгого отсутствия детей.

4.3.5. Готовить детей к поступлению в школу, своевременно проводить мониторинг, работать в тесном контакте со школой.

4.3.6. Выполнять учебный план, режим дня, заранее готовиться к занятиям, изготавливать необходимые дидактические игры и пособия, в работе с детьми, использовать современные методы и приемы работы, принципы личности ориентированной педагогики.

4.3.7. Участвовать в работе педагогических советов, изучать педагогическую литературу, знакомиться с опытом работы других специалистов.

4.3.8. Вести работу в методическом кабинете, подбирать методический материал для практической работы с детьми, оформлять наглядную педагогическую информацию для родителей.

4.3.9. Совместно с воспитателями, музыкальным руководителем готовить развлечения, праздники, принимать участие в праздничном оформлении Учреждения.

4.3.10. Работать в тесном контакте с администрацией, специалистами, педагогами, помощниками воспитателя.

4.3.11. Четко планировать свою образовательную и воспитательную деятельность, держать администрацию в курсе своих планов; вести определенную документацию, указанную в должностных обязанностях.

4.3.12. Уважать личность ребенка, изучать его индивидуальные особенности, знать его склонности и особенности характера, помогать ему в становлении и развитии личности.

4.3.13. Защищать и представлять права ребенка перед администрацией, Советом Учреждения и другими инстанциями.

4.3.14. Допускать на свои занятия администрацию и представителей общественности по предварительной договоренности с администрацией Учреждения.

4.3.15. Нести материальную ответственность за дидактические пособия предметно-развивающую среду Учреждения.

4.4. Работники дошкольного учреждения имеют право:

4.4.1. Самостоятельно определять формы, средства и методы своей педагогической деятельности в рамках воспитательной концепции Учреждения.

4.4.2. Определять по своему усмотрению темпы прохождения того или иного разделов программы.

4.4.3. Проявлять творчество, инициативу.

4.4.4. На уважение и вежливое обращение со стороны администрации, детей и родителей.

4.4.5. Обращаться, при необходимости к родителям для усиления контроля с их стороны за поведением и развитием детей.

4.4.6. На моральное и материальное поощрение по результатам своего труда.

4.4.7. На повышение разряда и категории по результатам своего труда.

4.4.8. На получение рабочего места, предусмотренного трудовым договором, оборудованного в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и нормами охраны труда, снабженного необходимыми пособиями и иными материалами.

4.4.9. На самостоятельное определение форм, средств и методов своей педагогической деятельности в рамках воспитательной концепции Учреждения;

4.4.10. На совмещение профессий (должностей).

4.4.11. На обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

4.4.12. На получение достоверной информации от администрации, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов.

4.4.13. На отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности.

4.4.14. На заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством Российской Федерации

4.4.15. На своевременную и в полном объеме выплату заработной платы.

4.4.16. Установление нормальной продолжительности рабочего времени, предоставление дней отдыха (включая нерабочие праздничные дни), ежегодно оплачиваемого отпуска.

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

4.4.18. На участие в управлении учреждением посредством принятия участия в собраниях трудового коллектива.

4.4.19. На ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также информацию о выполнении Коллективного договора, соглашений.

4.4.20. На защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми, не запрещёнными законом способами.

4.4.21. На обжалование приказов и распоряжений администрации Учреждения в установленном законом порядке.

4.4.22. На возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением им своих трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке установленном Российским законодательством.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ

5.1. В соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации, для сотрудников Учреждения устанавливается 5-дневная рабочая неделя продолжительностью 36 часов — для педагогов, для специалистов определяется учебной нагрузкой в зависимости от должности и (или) специальности, с учетом особенностей их труда (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), 40 часов – для руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего персонала с двумя выходными днями (суббота, воскресенье). График работы сотрудников Учреждения утверждается заведующим по согласованию с Профсоюзным комитетом. Накануне праздничных дней продолжительность рабочей смены сокращается на 1 час.

5.2. Работа в нерабочие и праздничные дни запрещена, за исключением случаев предусмотренных законодательством (ст.113 ТК РФ).

5.3. Продолжительность рабочего дня (смены) для воспитателей определяется из расчета 36 часов в неделю.

5.4. Продолжительность рабочего дня (смены) для руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего персонала определяется из расчета 40-часовой рабочей недели в соответствии с графиком сменности. предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания. Графики объявляются работнику под роспись и вывешиваются на видном месте не позже, чем за один месяц до их введения в действие.

5.5. Администрация Учреждения организует учет рабочего времени и его использования всех работников. В случае неявки на работу по болезни работник обязан, при наличии такой возможности, известить администрацию как можно раньше, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

5.6. Время работы, отдыха и приема пищи определяются ст.100, ст.108, ст.333 ТК РФ: (Приложение)

5.7. Для некоторых категорий работников (сторожа) устанавливается сменный режим работы по скользящему графику. Для этих категорий работников осуществляется суммированный учёт рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учётный период (месяц) не превышала нормального числа рабочих часов.

Время начала и окончания работы (смены) определяется графиками сменности (Приложение № 2-3), которые утверждаются в установленном порядке. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за 1 месяц до введения их в действие и обязательны как для работников, так и для администрации Учреждения. Продолжительность смены не может быть более 12 часов. Работа в течение 2 смен запрещается.

5.8. Для отдельных категорий работников условиями трудового договора может устанавливаться ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым работники могут по распоряжению администрации Учреждения при

необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих должностных обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём содержится в Приложении к коллективному договору.

Работникам с ненормированным рабочим днём предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью, определяемой индивидуальными трудовыми договорами, но не менее 3-х календарных дней.

5.9. Сверхурочная работа (работа, производимая работником по инициативе администрации за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за месяц при суммированном учёте рабочего времени), работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, не допускаются.

Привлечение к сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни может производиться только с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин и работников в возрасте до 18 лет.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 часов в сутки в течение 2-ух дней подряд и 120 часов в год.

5.10. Администрация организывает точный учёт рабочего времени, отработанного каждым работником. Число отработанных работником часов (дней) ежедневно фиксируется в Табеле учёта рабочего времени. Порядок ведения Табеля учёта рабочего времени утверждается приказом заведующего.

5.11. Запрещается в рабочее время отвлекать работников от их непосредственной работы, созывать собрания, заседания, совещания по вопросам, не связанным с работой.

5.12. Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска педагогических работников составляет 42 календарных дня. Для технического и вспомогательного персонала продолжительность ежегодного отпуска составляет 28 календарных дней.

5.13. Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска педагогических работников составляет 42 календарных дня. Для технического и вспомогательного персонала продолжительность ежегодного отпуска составляет 28 календарных дней. Помимо основного оплачиваемого отпуска предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 8 календарных дней, т.к. данное Учреждение располагается в местности с особыми климатическими условиями.

5.14. Работникам Учреждения, с неустранимым неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска. Перечень должностей и профессий с вредными и (или) опасными условиями труда, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск, устанавливается Коллективным договором Учреждения (**Приложение №14**) после проведения экспертизы по оценке условий труда и установлением класса (подкласса) условий труда на рабочем месте. (ст.3, ФЗ РФ от 28.12.2013 г. № 426 «О специальной оценке условий труда»).

5.15. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

5.16. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым заведующим Учреждения, по согласованию с Профсоюзным комитетом не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для администрации, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещён в письменной форме не позднее, чем за 2 недели до его начала, под роспись.

5.17. Работникам, работающим в Учреждении по совместительству, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основной работе, о

чём работник указывает в соответствующем заявлении с приложением документа с основного места работы о периоде отпуска.

5.18. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев непрерывной работы в Учреждении. По соглашению между работником и администрацией отпуск может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев, а в следующих случаях предоставляется в обязательном порядке:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребёнком;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребёнка (детей) в возрасте до 3 месяцев;

5.19. По соглашению между работником и администрацией отпуск может быть разделён на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.20. Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска, отзыв из отпуска допускается в случаях и в порядке, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.21. При увольнении работнику выплачивается компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днём увольнения считается последний день отпуска. Работник в этом случае вправе отозвать своё заявление об увольнении до дня начала отпуска (если на его место не приглашён в перевода другой работник).

5.22. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и администрацией, на основании Коллективного договора.

5.23. Заработная плата работникам Учреждения выплачивается 2 раза в месяц:

- аванс выплачивается 15 числа расчётного месяца;
- окончательный расчёт за отработанный месяц выплачивается 29 числа месяца, следующего за расчётным.

Место выплаты заработной платы определяется индивидуальными трудовыми договорами.

В день окончательного расчёта за отработанный месяц администрация обязана выдать расчётный листок, содержащий сведения о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведённых удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6. ПОощРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

6.1. За добросовестное исполнение трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде администрация поощряет работников:

- объявлением благодарности;
- выдачей премии;
- награждением ценным подарком;
- награждением Почётной Грамотой.

Поощрения объявляются в приказе по Учреждению, доводятся до сведения всего коллектива.

При применении мер поощрения обеспечивается сочетание материального и морального стимулирования труда.

7. ВЗЫСКАНИЯ ЗА НАРУШЕНИЯ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение вследствие умысла, самонадеянности либо небрежности работника возложенных на него трудовых обязанностей, влечет за собой применение мер дисциплинарного взыскания, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

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

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.
- перевод на нижеоплачиваемую работу на срок до трех месяцев или смещение на низшую должность на тот же срок.

7.3. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено за систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором, уставом учреждения или правилами внутреннего трудового распорядка:

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет неснятое или непогашенное дисциплинарное взыскание;

- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей, в частности:

- за прогул (неявка на работу без уважительных причин в течение всего рабочего дня, а также отсутствие на работе более 4 часов в течение рабочего дня);

- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- совершение хищения (в том числе мелкого) имущества организации, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий;

- нарушение работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия;

- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия к нему со стороны администрации;

- принятие необоснованного решения заведующим Учреждения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества учреждения, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу Учреждения.

7.4. Педагоги могут быть уволены, согласно ст.336 ТК РФ, за совершение аморального поступка, несовместимого с педагогической деятельностью, а так же за применение методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника. Указанное увольнение не относится к мерам дисциплинарного взыскания.

7.5. Увольнение в порядке дисциплинарного взыскания, производится обязательно по согласованию с Профсоюзом (ст.82 ТК РФ), а увольнение в связи с аморальным проступком и применением мер физического или психического насилия педагогом над воспитанником производится без согласования с профсоюзным органом (ст.336 ТК РФ).

7.6. Дисциплинарное взыскание в виде увольнения не может быть применено к беременным женщинам. Увольнение работника в возрасте до 18 лет допускается только с

согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

7.7. Дисциплинарное взыскание может быть наложено только заведующим Учреждения, наделенным правом приема и увольнения данного работника (или лицом, исполняющим его обязанности).

7.8. До применения дисциплинарного взыскания администрация должна затребовать от работника объяснение в письменной форме (объяснительную записку). В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт. Отказ от дачи письменного объяснения не препятствует применению дисциплинарного взыскания.

7.9. Приказ заведующего о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трёх рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия сотрудника на работе. Если сотрудник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

7.10. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Статья 193 ФЗ от 3 августа 2018 года № 304-ФЗ «О внесении изменений в статью 193 Трудового Кодекса Российской Федерации».

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

7.12. Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, 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.

Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

7.14. Взыскание автоматически снимается и работник считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию, если он в течение года не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию. Заведующий учреждения вправе снять взыскание досрочно по собственной инициативе, просьбе самого работника (изложенном в письменном заявлении), по ходатайству трудового коллектива, если подвергнутый дисциплинарному взысканию не совершил нового проступка и проявил себя как добросовестный работник.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

8.1. Настоящие Правила - это нормативный акт, регламентирующий 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 другие вопросы регулирования трудовых отношений. Правила должны способствовать эффективной организации работы коллектива Учреждения и укреплению трудовой дисциплины.

8.2. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка утверждает трудовой коллектив по представлению администрации и профсоюзного комитета.

8.3. Вопросы, связанные с применением правил внутреннего трудового распорядка, решаются администрацией Учреждения, а также трудовым коллективом в соответствии с их полномочиями и действующим законодательством.

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

8.5. Текст правил внутреннего трудового распорядка вывешивается в Учреждении на видном месте.

8.6. С Правилами внутреннего трудового распорядка должен быть ознакомлен каждый вновь поступающий на работу в Учреждение под расписку до начала выполнения его трудовых обязанностей в учреждении.



Приняты на общем собрании
 трудового коллектива
 от 7 декабря 20 21 г.
 № 2

«УТВЕРЖДЕНО»
 Заведующий МБДОУ детский сад с. Олинск

Н.И. Бакшеева Н.И. Бакшеева
 « 7 » декабря 2021 г.

Приказ
 от 7 декабря 20 21 г.
 № 27

График работы сотрудников

№	Профессия, должность	Часы работы	Сменность
1	Заведующий	ненормированный	8 часов
2	Воспитатель	4,5 часа	согласно графика
4	Помощник воспитателя	4,5 часов	согласно графика
5	Повар	5 часов	согласно графика
6	Рабочий по стирке и ремонту белья	4 часов	согласно графика
	Сторож	8/8	Согласно графика

«УТВЕРЖДЕНО»

Заведующий МБДОУ детский сад с. Олинск

Н.И. Бакшеева Н.И. Бакшеева
« 7 » декабря 2021г.

График сменности сторожей

№ п / п	понедельник	вторник	среда	четверг	пятница	суббота	воскресенье	Праздничные дни
1	17.00- 9.00			17.00- 9.00				17.00- 9.00
2		17.00- 9.00			17.00- 9.00			
3			17.00- 9.00			17.00- 9.00		
4							17.00- 9.00	

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профсоюзного
комитета МБДОУ детский сад с. Олинск



М.М. Троегубова

2021 г.

Принято на общем собрании
трудоу коллектива

от 7 декабря 20 21 г.
№ 2

«УТВЕРЖДЕНО»

Заведующий МБДОУ детский сад с. Олинск



Н.И. Бакшеева

2021 г.

Приказ

от 7 декабря 20 21 г.
№ 27

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
детского сада с. Олинск

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада с. Олинск (далее – Положение) разработано в соответствии со следующими нормативно-правовыми актами:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральным законом Российской Федерации от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;
- распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных и муниципальных учреждениях на 2013-2018 годы»;
- постановлением Правительства Российской Федерации от 31 октября 2002 года № 787 «О порядке утверждения единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- постановлением Министерства труда Российской Федерации от 10 ноября 1992 года № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих»;
- постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации 21 августа 1998 года № 37 «Об утверждении квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих»;
- постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;
- приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы гособразования СССР»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06 августа 2007 года № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам» (зарегистрировано в Минюсте России 27 сентября 2007 года № 10191);
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессионально-квалификационных групп должностей работников образования»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2009 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов

педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре

- приказом Министерства образования, науки и молодежной политики Забайкальского края от 28 декабря 2017 года № 1056

- едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22 декабря 2017 года, протокол № 11;

- письмом Центрального комитета профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации от 19 сентября 2008 года № 216 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных образовательных учреждений»

- приказом Министерства образования, науки и молодежной политики Забайкальского края от 28 декабря 2017 года № 1056 «О внесении изменений в некоторые приказы Министерства образования, науки и молодежной политики Забайкальского края»;

- решением Совета муниципального района «Нерчинский район» Забайкальского края № 180 от 15 сентября 2014 года «О принятии Положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального района «Нерчинский район»»;

- постановлением администрации муниципального района «Нерчинский район» № 47 от 06 октября 2014 года «Об утверждении Положения о порядке и размере оплаты труда руководителей учреждений муниципального района «Нерчинский район», их заместителей и главных бухгалтеров»;

- постановлением администрации муниципального района «Нерчинский район» № 58 от 19 апреля 2017 года (школы);

- постановлением администрации муниципального района «Нерчинский район» № 59 от 19 апреля 2017 года (сады);

- постановлением администрации муниципального района «Нерчинский район» от 29 декабря 2017 года № 139 «Об индексации с 01 января 2018 года окладов (должностных окладов), ставок заработной платы муниципальных учреждений муниципального района «Нерчинский район».

1.2 Настоящее Положение регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада с. Олинск (далее – Учреждение), оплата которых производится «из средств субвенций на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях» и рекомендуется к применению при определении условий оплаты при разработке Коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов Учреждения.

1.3. В настоящем Положении используются следующие определения:

базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника муниципальной организации, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам организации, занятым на тяжелых работах, работах с

вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, а также иные выплаты;

норма рабочего времени – продолжительность рабочего времени;

оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (ежедневной работы (смены)), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период;

специальная оценка условий труда - оценка условий труда на рабочих местах в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда. Специальная оценка условий труда предполагает переход от «списочного» подхода к предоставлению гарантий и компенсаций работникам вредных и опасных производств к учету фактического воздействия на организм сотрудника вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса;

стимулирующие выплаты - выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников организации к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу;

тарифная ставка (оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

тарификационный список – сведения о педагогах и других работниках, осуществляющих педагогическую деятельность, количестве часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условиях в образовательных организациях, сформированные с целью определения объема учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

*должностной оклад руководителя устанавливается учредителем образовательной организации (но не более указанных значений) с учетом отнесения организации к группе по оплате труда с применением кратности оклада руководителя муниципальной образовательной организации к окладу рабочего первого квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», в размере 3 300 руб. Группы по оплате труда определяются в соответствии со среднесписочной численностью обучающихся муниципальных образовательных организаций;

1.4. Положение определяет рекомендуемый порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения за счет средств краевого бюджета (субвенции), муниципального бюджета и других источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.5. Месячная заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1 Основные условия оплаты труда работников Учреждения

2.1.1. Заработная плата работников Учреждения за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включает:

- базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;

- компенсационные выплаты;

- стимулирующие выплаты.

Оплата труда педагогических работников образовательных Учреждения в период осенне-весенних, зимних и летних каникул сохраняется в полном объеме тарифицируемой нагрузки, предшествующей данному периоду.

2.1.1. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также критериями отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Наименования должностей (профессий) работников и их квалификация устанавливаются в соответствии со штатным расписанием, утвержденным руководителем учреждения по согласованию с учредителем учреждения, органом которому делегированы полномочия учредителя учреждения, и должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

2.1.2. Лица, принимаемые на работу на общетраслевые должности руководителей, специалистов и других служащих, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения (далее - Комиссия), в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Лица, принимаемые на работу на должности работников образования, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации Комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Указанная Комиссия создается в Учреждении в целях коллегиального рассмотрения возможности приема на работу лиц, квалификация которых не соответствует квалификационным требованиям, и вынесения соответствующих рекомендаций для работодателя.

2.1.3. Условия оплаты труда работников Учреждения, в том числе установленные им оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, стоимость часа, надбавки, размеры компенсационных и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками Учреждения.

2.1.4. Примерная форма трудового договора с работником Учреждения утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты

труда в государственных и муниципальных учреждениях на 2012-2018 годы» и представлена в приложении №1 данного Положения.

2.1.5. Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

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

2.1.7. Штатное расписание Учреждения формируется в пределах утвержденного фонда оплаты труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов, педагогических работников, работников, относящихся к учебно-вспомогательному персоналу, профессии рабочих учреждения. Примерная форма штатного расписания, а также тарификационного списка представлена в приложениях № 2, № 2.1 данного Положения.

2.1.8. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год в пределах ассигнований краевого и муниципального бюджетов, а также средств, поступающих от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности организаций в соответствии с действующим законодательством.

2.1.9. Часть средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований бюджета Забайкальского края, направляется Учреждению на выплаты стимулирующего характера, в частности на обеспечение системы премирования. Определяется в пределах утвержденного фонда оплаты труда с учетом показателей эффективности и результативности деятельности учреждения.

2.1.10. Базовые оклады работникам Учреждения, за исключением руководителя, его устанавливаются согласно приложению № 3 данного Положения.

2.1.11. В оклады (должностные оклады) педагогических работников включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей (по основной должности). Данная денежная компенсация образует новый оклад.

2.1.12. Должностные оклады профессий рабочих и работников, осуществляющих профессиональную деятельность, по общеотраслевым должностям специалистов и служащих, входящим в соответствующие профессиональные квалификационные группы Учреждения, устанавливаются в соответствии с присвоенными квалификационными разрядами и настоящим Положением в размерах, не ниже утвержденных Правительством Забайкальского края базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы.

2.1.13. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный работнику за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической (преподавательской) работы в неделю (в год, в месяц) за ставку заработной платы), предусматривается в трудовом договоре с работником (или в дополнительном соглашении к трудовому договору).

2.1.14. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения могут индексироваться решениями муниципальных районов, городских округов Забайкальского края в пределах фонда оплаты труда, индексируются постановлением Правительства Забайкальского края в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги с учетом уровня инфляции.

2.1.15. В целях формирования трудовых отношений с работниками Учреждения при введении для них новых систем оплаты труда рекомендуется заключить с работниками дополнительные соглашения к трудовым договорам. Рекомендуемый образец дополнительного соглашения к трудовому договору с работником, в связи с введением новых систем оплаты труда приведен в приложении № 4 данного Положения.

2.2. Компенсационные выплаты

2.2.1. Компенсационные выплаты устанавливаются в соответствии с федеральными законами, постановлениями Правительства Российской Федерации, законами Забайкальского края, постановлениями Правительства Забайкальского края. Порядок и особенности проведения специальной оценки условий труда предусмотрены Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда, занятыми с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

Компенсационные выплаты:	
коэффициент районного регулирования (K_{pp}):	коэффициент к заработной плате
другие муниципальные районы и городские округа	1,7

2.2.2. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Выплаты работникам, занятым с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда:

- повар - 8% за работу у горячей плиты и иными особыми условиями труда, отклоняющихся от нормальных (отсутствие механизированного оборудования)
- помощник воспитателя - 8% за работу с дезрастройствами, уборку детских туалетов
- рабочий по стирке и ремонту белья - 8% за работу с дезрастройствами при замачивании и стирке белья

2.2.3. Доплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 ТК РФ в повышенном размере.

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

Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленной статьей 372 ТК РФ, по результатам специальной оценки условий труда и в соответствии с «Положением о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы гособразования СССР», утвержденным приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579. Порядок и особенности проведения специальной оценки условий труда предусмотрены Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

2.2.4. К выплатам за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся районный коэффициент и процентная надбавка. Размеры и порядок начисления районного коэффициента и процентной надбавки определяются в соответствии с законом

Забайкальского края от 14 октября 2008 года № 39-33К «О районном коэффициенте и процентной надбавке к заработной плате работников бюджетных организаций».

2.2.5. К условиям, отклоняющимся от нормальных, относятся:

- совмещение профессий (должностей);
- сверхурочная работа;
- работа в ночное время;
- выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (работа в выходные и праздничные дни).

2.2.5.1. Условия труда при совмещении профессий (должностей) регламентированы статьей 60.2. Трудового кодекса Российской Федерации.

С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату. Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности). Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня. Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемых работ, при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и сроки, на которые доплата устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 ТК РФ (не более 1,5 ставок).

2.2.5.2. Порядок оплаты труда за сверхурочную работу определен статье 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной

прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

2.2.5.3. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации. Ночное время - время с 22 часов до 6 часов. Размер повышенной оплаты составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы.

2.2.5.4. К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, могут относиться выплаты за дополнительные трудозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: за работу в выходные и нерабочие дни и другие виды работ, не входящими в должностные обязанности работников.

Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 ТК РФ. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае

работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.2.6. Выплаты компенсационного характера, за исключением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, определяется исходя из установленного оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической нагрузки.

2.2.7. Компенсационные выплаты начисляются к должностному окладу или тарифной ставке (окладу) и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки (оклада) для исчисления других выплат, надбавок, доплат. Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях применяется к фактически начисленной заработной плате (с учетом всех компенсационных и стимулирующих доплат). 2.1.17. В целях формирования трудовых отношений с работниками Учреждения при введении для них новых систем оплаты труда рекомендуется заключить с работниками дополнительные соглашения к трудовым договорам. Рекомендуемый образец дополнительного соглашения к трудовому договору с работником, в связи с введением новых систем оплаты труда приведен в приложении № 4 данного Положения.

2.3. Стимулирующие выплаты

2.3.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются с целью повышения мотивации работников Учреждения к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу.

2.3.2. Выплаты стимулирующего характера работникам устанавливаются в соответствии с федеральным законодательством, постановлениями Правительства Российской Федерации, законами Забайкальского края, постановлениями Правительства Забайкальского края. Фонд оплаты выплат стимулирующего характера (кроме стимулирующих выплат за высокие результаты работы) составляет 70 % от фонда оплаты выплат стимулирующего характера (кроме стимулирующих выплат за высокие результаты работы) который составляет 100 % от суммы должностных окладов педагогических работников общеобразовательного учреждения, 100 % от суммы должностных окладов педагогических работников дошкольного учреждения и учреждения дополнительного образования. Для прочих работников (кроме АУП) фонд стимулирования составляет 20 % от суммы должностных окладов прочих работников.

2.3.3. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплата за специфику работы;
- надбавка за выслугу лет;
- надбавка молодым специалистам;
- надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание;
- выплата за высокие результаты работы;
- за работу с детьми-инвалидами, детьми с ОВЗ
- система премирования.

Стимулирующие выплаты работникам Учреждения устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

2.3.4. Выплата за специфику работы

Выплата за специфику работы ~~рекомендуется~~ ^{есть} устанавливается в соответствии со статьей 5 закона Забайкальского края от 09 апреля 2014 года № 964-ЗЗК «Об оплате труда работников образовательных учреждений Забайкальского края».

2.3.4.1. Педагогическим работникам за наличие установленной:

- соответствие занимаемой должности в размере 5 процентов к окладу (должностному окладу)

- первой квалификационной категории в размере 10 процентов к окладу (должностному окладу)
- высшей квалификационной категории в размере 15 процентов к окладу (должностному окладу).

2.3.5. Надбавка за выслугу лет.

Размеры, условия и порядка выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет к должностному окладу работникам Учреждения утверждается локальным актом в соответствии с нормами действующего законодательства.

2.3.5.1. Условия выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет

Ежемесячная надбавка за выслугу лет к должностному окладу (по основной должности) предусмотрена следующим категориям работников муниципальных образовательных учреждений:

- руководителю Учреждения;
- заместителям руководителя Учреждения;
- педагогическим работникам;
- работникам, относящимся к учебно-вспомогательному и прочему персоналу.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной стимулирующей выплаты, является трудовая книжка.

Стаж работы определяется ежегодно на 1 сентября текущего года, а по вновь принимаемым работникам - в день заключения трудового договора.

комиссией, создаваемой руководителем муниципального образовательного учреждения при участии выборного органа первичной профсоюзной организации. Протокол заседания комиссии является основанием для приказа руководителя о назначении работнику стимулирующей надбавки за выслугу лет.

Надбавка за выслугу лет устанавливается только по основной должности от оклада. При педагогической нагрузке свыше 18 часов ежемесячная надбавка не увеличивается, при педагогической нагрузке меньше 18 часов уменьшается пропорционально установленной нагрузке.

2.3.5.2. Размеры выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет.

2.3.5.2.1. Ежемесячная стимулирующая надбавка за выслугу лет к должностному окладу работникам, определенным пунктом 2.3.5.1., муниципального образовательного учреждения производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение этой стимулирующей выплаты и устанавливается локальным актом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в следующих размерах:

Стаж работы	Размеры надбавки в процентах к должностному окладу
От 1 года до 5 лет	5
От 5 до 10 лет	10
От 10 до 15 лет	15
От 15 и более лет	25

Ежемесячная надбавка за выслугу лет к должностному окладу предусмотрена следующим категориям работников Учреждения:

- заведующему (по приказу Управления образования муниципального района «Нерчинский район»)
- педагогическим работникам.
- повару
- помощнику воспитателя
- рабочему по стирке и ремонту белья
- сторожу
- дворнику

2.3.5.2.2. Порядок начисления стимулирующей выплаты за стаж работы

При временном замещении надбавка за выслугу лет начисляется на должностной оклад по основной работе. Надбавка за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

2.3.6. Надбавка молодым специалистам

Размер, порядок и условия выплаты надбавки молодым специалистам Учреждения рекомендуется устанавливать в соответствии со статьей 12 закона Забайкальского края 09 апреля 2014 года № 964-ЗЗК «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края».

2.3.6.1. Молодым специалистам, являющимся лицами в возрасте до 30 лет, впервые заключившим трудовой договор с Учреждением в течение одного года после окончания имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждений среднего и высшего профессионального образования, устанавливается надбавка в размере 20 процентов оклада (должностного оклада).

2.3.6.2. Надбавка устанавливается молодым специалистам на срок до трёх лет с момента заключения трудового договора с Учреждением.

2.3.6.3. При переводе молодого специалиста в течение трёх лет после заключения трудового договора с Учреждением в другое муниципальное образовательное учреждение ранее установленная надбавка сохраняется.

2.3.7. Надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание

Надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание рекомендуется определять в соответствии со статьей 13 закона Забайкальского края 09 апреля 2014 года № 964-ЗЗК «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края».

2.3.7.1. Надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание устанавливается:

Наименование, показатель	Размер (%)
За почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, начинающиеся со слова «Народный»	20
За почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, начинающиеся со слова «Заслуженный»	10
За почетные профессиональные звания Забайкальского края, почетные профессиональные звания Читинской области, почетные звания профессиональных работников Читинской области, почетные звания по профессии Агинского Бурятского автономного округа	5

2.3.8.2. Работникам муниципальных образовательных учреждений, имеющим два и более почетных звания, надбавка за почетное звание выплачивается по одному из оснований по выбору работника; Работникам муниципальных учреждений, имеющим почетное звание и ученую степень, надбавка выплачивается по каждому основанию.

2.3.9. Выплата за интенсивность

Выплата за интенсивность назначается работникам Учреждения за выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей, в качестве дополнительной нагрузки, устанавливается локальными нормативными актами Учреждения, в которых указываются размеры выплаты по каждому сотруднику с учетом отраслевых особенностей, «Положения об оплате труда работников МБДОУ», Коллективного

договора и иных нормативных правовых актов, определяющих условия оплаты труда (для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений: в городской местности – до 50 % должностного оклада) Общий объем выплат за интенсивность по Учреждению устанавливается в пределах утвержденного фонда оплаты труда, а также в пределах фонда оплаты труда педагогических работников с учетом списочной численности и установленных муниципальным органом управления образованием целевых показателей заработной платы

Максимальные размеры выплаты за интенсивность по видам работ (допускается установление доплат в абсолютных единицах, не превышающих рекомендуемые максимальные размеры):

- 1) к окладу (должностному окладу):
 - за руководство методическим объединением (предметно-цикловой комиссией) внутри МБДОУ – 5 %;
 - краевым, районным – 10 %;
- 2) к окладу (должностному окладу), рассчитанному пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, которой выполняются перечисленные виды работ, исчисленной с учетом фактической нагрузки:

воспитателям дошкольных образовательных учреждений за проведение работы с родителями (консультирование, обеспечение преемственности образования в семье и дошкольном образовательном учреждении- 20% **Выплата за интенсивность**

2.5.	выплата за интенсивность:	
2.5.1.	в образовательных учреждениях, расположенных в городской местности	до 50
2.5.2.	в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности и поселках городского типа (рабочих поселках)	до 30
2.6.	выплата за высокие результаты работы*	до 100
2.7.	система премирования**	до 100
3	Компенсационные выплаты:	
3.1.	коэффициент районного регулирования (K_{pp}):	коэффициент к заработной плате
3.1.1.	другие муниципальные районы и городские округа	1,7

*не является гарантированной ежемесячной выплатой, устанавливается на определенный срок в пределах фонда оплаты труда и выплачивается в целях поощрения за работу, требующую максимально качественного и своевременного выполнения, инициативных решений в соответствии с критериями, установленными локальными актами;

** не является гарантированной ежемесячной выплатой, устанавливается в пределах фонда оплаты труда по итогам оценки результативности и качества работы на основании показателей премирования.

Выплата устанавливается локальными нормативными актами, приказами заведующей Учреждения, в которых указываются критерии эффективности труда и размеры выплат в пределах утвержденного фонда оплаты труда. **Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням, профессионально-квалификационным группам**

I. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников.

I квалификационный	Музыкальный руководитель	7093-00
--------------------	--------------------------	---------

уровень		
3 квалификационный уровень	Воспитатель	7363-00
4 квалификационный уровень	Инструктор физической воспитания	7093-00

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням, профессионально-квалификационным группам

Квалификационные уровни /должности профессорско-преподавательского состава, отнесенные к квалификационным уровням	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональных профессий рабочих»		
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональных профессий рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Дворник, сторож, рабочий по стирке и ремонту спецодежды (белья), повар.	5068
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	6382
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1 квалификационный уровень	Помощник воспитателя	5681

2.3.10. Выплата за высокие результаты работы.

Выплата за качество и высокие результаты труда назначается работникам в целях поощрения за работу, требующую максимально качественного и своевременного выполнения, инициативных решений.

Выплата за качество выполняемых должностных обязанностей и высокие результаты работы назначается:

- за выполнение основных показателей деятельности организации (выполнение основных показателей муниципального задания);
- за внедрение новых форм и применение передовых методов работы, за использование новых технологий;
- за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника, в том числе связанных с реализацией образовательной организацией краевых, целевых и ведомственных целевых программ (экспериментальные площадки различного уровня);

Фонд выплат за высокие результаты работы педагогических работников составляет 25 %. Надбавка устанавливается на определенный срок (квартал, четверть, полугодие), но не более чем на год.

Общий объем выплат за высокие результаты по Учреждению устанавливается в пределах утвержденного фонда оплаты труда, а также в пределах фонда оплаты труда педагогических работников с учетом списочной численности и установленных муниципальным органом управления образованием целевых показателей заработной платы.

2.3.11. Система премирования

Система премирования работников устанавливается локальными нормативными актами Учреждения в пределах экономии фонда оплаты труда, а также в пределах фонда оплаты труда педагогических работников с учетом численности и установленных муниципальным органом управления образованием целевых показателей заработной платы с учетом показателей эффективности и результативности деятельности муниципальных организаций, на условиях, установленных локальными нормативными актами организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Критерии премирования работников

Педагогический персонал:

Воспитатели и специалисты - 10%

№ п/п	Наименование мероприятий	%
1	Проведение ООД (организованная образовательная деятельность) высокого качества с ИКТ (открытые просмотры)	4
2	Конкурсы, выставки на уровне ДОУ, района, интернет- конкурсы	3
3	Пополнение предметно- образовательной развивающей среды, пополнение методического кабинета разработками и пособиями	3

Учебно-вспомогательный и общепрофессиональный, прочий персонал:

Помощник воспитатель, повар, рабочий по ремонту и стирке белья: 10%

№ п/п	Наименование мероприятий	%
1	Помощь педагогам в обновлении предметно- образовательной развивающей среды:	4
2	Оказание помощи в проведении методических мероприятий	3
3	Участие в праздниках, утренниках, развлечениях	3

Дворник %

№п/п	Наименование мероприятий	%
1	Помощь в проведении работ на территории ДОУ:	3
2	Озеленение, работа на огороде, создание скульптур, построек	3
3	Ремонт оборудования ДОУ, пополнение предметно- образовательной развивающей среды	4

Повар-10%

№ п/п	Наименование мероприятий	%
1	Соблюдение условий, сроков хранения и реализации продукции	5
2	За выполнение работы без специального механического оборудования	3
3	Освоение и использование новых методов в работе и новых рецептов	2

Сторож-10%

№ п/п	Наименование мероприятий	%
1	Обеспечение сохранности имущества и содержание в образцовом порядке в вверенном ему помещении	5
2	Своевременное реагирование на возникновение ЧС	3
3	За выполнение особо важных и срочных работ, не входящих в должностные обязанности	2

Рабочий по стирке и ремонту белья спецодежды -10%

№ п/п	Наименование мероприятий	%
----------	--------------------------	---

1	Ремонт белья, спецодежды	5
2	Своевременная замена белья (по графику)	3
3	Содержание мягкого инвентаря в образцовом состоянии	2

3. Условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей,

3.1. Порядок и размер оплаты труда руководителей муниципальных образовательных учреждений предусмотрены «Положением об оплате труда руководителей муниципальных образовательных учреждений», утвержденным приказом Управления образования администрации муниципального района «Нерчинский район» от 15 января 2018 года № 7-П.

3.2. Заработная плата заместителей руководителя:

- должностной оклад;
- компенсационные выплаты;
- выплата за интенсивность;
- стимулирующие выплаты.

3.3. Должностные оклады заместителей руководителя определяются в процентном отношении от оклада руководителя учреждения. Величина должностного оклада заместителя руководителя по УР, УВР, НМР на 15 процентов ниже оклада руководителя, заместителя руководителя по ВР на 20 процентов.

3.4. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера заместителя руководителя определяются в соответствии с пунктами 2.2. и 2.3. настоящего Положения в зависимости от условий труда и исполнения целевых показателей интенсивности работы.

3.5. Должностные оклады заместителей руководителя и в муниципальных учреждениях повышаются одновременно с увеличением базового оклада по профессионально квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня первого квалификационного уровня» в учреждениях путем внесения изменений (дополнений) в трудовые договоры.

4. Условия почасовой оплаты труда работников

4.1. При условии совместительства или неполной занятости педагогических работников всех типов и видов образовательных учреждений за педагогическую работу отдельных специалистов, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации, а также участвующих в проведении учебных занятий, оплата труда производится в зависимости от объема отработанных часов.

4.2. Размер оплаты за один час работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы за установленную норму часов работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленного по занимаемой должности.

4.3. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2010 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» с учетом условий, предусмотренных постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

4.4. Если педагогический работник ведет несколько предметов, то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету отдельно в соответствии с учебным планом, затем суммируется.

4.5. Учебный план разрабатывается Учреждением самостоятельно и согласовывается с Управлением образования администрации муниципального района «Нерчинский район». Учебная нагрузка на педагогического работника на учебный год

определяется тарификационными списками. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные учебным планом и санитарными правилами и нормами (1,5 ставки). При этом должна быть обеспечена в полном объеме реализация федерального государственного образовательного стандарта общего образования.

4.6. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера определяются в соответствии с пунктами 2.2. и 2.3. настоящего Положения в зависимости от условий труда и исполнения целевых показателей интенсивности работы.

4.7. Почасовая оплата труда работников в муниципальных образовательных учреждениях производится в пределах бюджетных ассигнований учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

5. Иные вопросы оплаты труда

5.1. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения

5.1.1. Фонд оплаты труда работников Учреждений формируется исходя из размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных, стимулирующих выплат в пределах объема средств, поступающих в установленном порядке муниципальному образовательному учреждению из бюджета края, муниципального бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5.1.2. Фонд оплаты труда Учреждения формируется исходя из размеров окладов (должностных окладов), компенсационных, стимулирующих выплат **в пределах соответствующих лимитов бюджетных обязательств.**

5.1.3. Фонд оплаты труда для Учреждения формируется следующим образом:

$$\text{ФОТ (У)} = \text{ФОТ (АУП)} + \text{ФОТ (УВП)} + \text{ФОТ (ПР)} + \text{ФОТ (Р)},$$

где

ФОТ (У) – фонд оплаты труда образовательных учреждений;

ФОТ (АУП) – фонда оплаты труда административно-управленческого персонала (директора, заместителей директора, главного бухгалтера);

ФОТ (УВП) – фонд оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТ (ПР) – фонда оплаты труда педагогических работников;

ФОТ (Р) – фонд оплаты труда работников общепрофессиональных профессий рабочих.

$$\text{ФОТ (У)} = 100\%;$$

при этом

$$\text{ФОТ (АУП)} + \text{ФОТ (УВП)} + \text{ФОТ (Р)} \leq 35 \%,$$

$$\text{ФОТ (ПР)} \geq 65 \%.$$

5.1.4. При формировании фонда оплаты труда предусматриваются следующие средства для выплаты:

- 1) на выплаты должностных окладов (ставок заработной платы);
- 2) компенсационные выплаты;
- 3) стимулирующие выплаты.

6. Заключительные положения

6.1. Настоящее Положение досрочно расторгается в следующих случаях:

- в связи с принятием нового Положения
- по решению суда

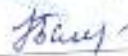
6.2. Все изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся по взаимному согласию сторон (со стороны Учредителя - администрации муниципального района "Нерчинский район" и Управления образования администрации муниципального района "Нерчинский район" и Учреждения

6.3. Данное Положение является приложением к коллективному договору Учреждения



«УТВЕРЖДЕНО»

Заведующий МБДОУ детский сад с. Олинск

 Н.И. Бакшеева
« 7 » декабря 2021г.

Положение о премировании работников и оказания материальной помощи из средств фонда оплаты труда МБДОУ детского сада с. Олинск

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о премировании работников Учреждения разработано для определения порядка премирования и оказания материальной помощи, их заинтересованности в повышении ответственности за реализацию возложенных на них задач и функций, улучшение качества выполняемой работы.

2. Порядок установления премий.

2.1. Премирование работников Учреждения, в том числе и руководителя учреждения производить по итогам работы: за квартал, полугодие, 9 месяцев, год. За счет экономии фонда оплаты труда.

2.2. Предложение о размере премирования работника вносят: заведующий, профком, комиссия созданная при Учреждении по приказу заведующего. Окончательное решение о размере премирования принимает заведующий и оформляет приказом.

2.3. Решение о премировании заведующего принимает начальник Управления образования по предложению профкома.

2.4. Основными условиями премирования являются:

2.4.1. Успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий

2.4.2. Неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка работы Учреждения, в том числе четкое и своевременное исполнение решений, приказов и поручений заведующего

2.4.3. Качественное проведение особо значимых мероприятий.

2.4.4. Высокие достижения воспитанников

2.4.5. Премирование работников производится разовой выплатой фиксированным размером одновременно с выплатой заработной платы.

2.4.6. Премия выплачивается в течение месяца, следующего за отчетным периодом.

2.4.7. Работники могут премироваться к юбилейным датам со дня рождения (55-летие, 60-летие), ко Дню дошкольного работника

2.4.8. При выплате премии учитывается стаж работы

- при стаже работы на момент выплаты от 0 лет до 5 лет - 500 рублей;

- при стаже от 5 лет до 10 лет - 700 рублей

- при стаже от 10 лет до 15 лет - 1000 рублей;

- при стаже от 15 лет и более - 1200 рублей;

3. Данное положение не распространяется на работника в период испытательного срока. Временного работника.

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профсоюзного
комитета МБДОУ - детский сад с. Олинск

М.М. Гребгубова

(c) $\sqrt{7}$ is irrational

«УТВЕРЖДЕНО»

Заведующий МБДОУ детский сад с. Олинск

Заведующий Н.И. Бакшеева

« 17 » декабря 2021 г.

Форма расчётного листка

Расчётный листок(месяц, год)

ТБН:

Фамилия, имя, отчество работника

Должность _____

Должностной оклад(ставка): _____ рублей

Начисление:

Сальдо _____ рублей

Оклад _____ рублей

Компенсационные выплаты:

% надбавка за работу в ночное время сторож, машинист-кочегар) рублей:

% оплата за выходные и праздничные дни (сторожа, машинист-кочегар) _____ рублей;

% надбавка за вредность _____ рублей;

Стимулирующие выплаты

% надбавка за выслугу лет

% надбавка за почетное звание _____ рублей:

% надбавка молодому специалисту _____ рублей:

% надбавка за интенсивность _____ рублей

% надбавка за категорию	рублей
1	1000
2	2000
3	3000
4	4000
5	5000
6	6000
7	7000
8	8000
9	9000
10	10000
11	11000
12	12000
13	13000
14	14000
15	15000
16	16000
17	17000
18	18000
19	19000
20	20000
21	21000
22	22000
23	23000
24	24000
25	25000
26	26000
27	27000
28	28000
29	29000
30	30000
31	31000
32	32000
33	33000
34	34000
35	35000
36	36000
37	37000
38	38000
39	39000
40	40000
41	41000
42	42000
43	43000
44	44000
45	45000
46	46000
47	47000
48	48000
49	49000
50	50000
51	51000
52	52000
53	53000
54	54000
55	55000
56	56000
57	57000
58	58000
59	59000
60	60000
61	61000
62	62000
63	63000
64	64000
65	65000
66	66000
67	67000
68	68000
69	69000
70	70000
71	71000
72	72000
73	73000
74	74000
75	75000
76	76000
77	77000
78	78000
79	79000
80	80000
81	81000
82	82000
83	83000
84	84000
85	85000
86	86000
87	87000
88	88000
89	89000
90	90000
91	91000
92	92000
93	93000
94	94000
95	95000
96	96000
97	97000
98	98000
99	99000
100	100000

Доплата до МРОТ _____ рублей

Забайкальский коэффициент _____ рублей;

Районный коэффициент _____ рублей;

стимулирующий фонд _____ рублей:

```
премирование _____ рублей:
```

Итого начислено: _____ рублей:

Удержание:

НДФЛ: _____ рублей:

Профсоюзные взносы	рублей и другие:
--------------------	------------------

Итого удержано _____ рублей

Аванс _____ рублей:

Межрасчетные выплаты: _____ рублей:

К выдаче: _____ рублей:

К выдаче на руки: _____ рублей:

дата Ведомость № _____ рублей

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профсоюзного
комитета МБДОУ детский сад с. Олинск



М.М. Троегубова

2021г.

«УТВЕРЖДЕНО»

Заведующий МБДОУ детский сад с. Олинск



Н.И. Бакшеева

« 7 » декабря 2021г.

Положение о комиссии по Охране труда муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада с. Олинск

I. Общие положения

1.1. Комиссия создается на паритетной основе из представителей администрации Учреждения, профсоюзного комитета и осуществляет свою деятельность в целях организации сотрудничества и регулирования отношений администрации и работников в области охраны труда в Учреждении.

1.2. Численность членов комиссии определяется в зависимости от числа работников Учреждения.

1.3. Выдвижение в комиссию представителей работников проводится на общем собрании трудового коллектива. Представители администрации назначаются приказом по Учреждению.

1.4. Комиссия может избрать из своего состава председателя, заместителей от каждой стороны и секретаря. Председателем комиссии не рекомендуется избирать работника, который по своим служебным обязанностям отвечает за состояние охраны труда в Учреждении или находится в непосредственном подчинении заведующего Учреждением.

1.5. Члены комиссии выполняют свои обязанности на общественных началах. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с планом работы, который принимается на заседании комиссии и утверждается председателем. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже 1 раза в квартал.

1.6. Комиссия в своей деятельности руководствуется законодательными и иным нормативными правовыми актами РФ о труде и охране труда, коллективным договором (Соглашением по охране труда), нормативными документами Учреждения.

II. Задачи комиссии

1.1. На комиссию возлагаются следующие основные задачи:

- – разработка на основе предложений сторон программы, совместных действий заведующего Учреждением и профсоюзного комитета по улучшению условий охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний;
- рассмотрение предложений по разработке санитарно-оздоровительных мероприятий для подготовки Соглашения по охране труда;
- анализ существующего состояния охраны труда в Учреждения и подготовка предложений по решению проблем охраны труда;

➤ информирование работников Учреждения о состоянии охраны труда на рабочих местах.

III. Функции комиссии

3.1. Для выполнения поставленных задач на комиссию возлагаются следующие функции:

- – разработка рекомендаций, отвечающих требованиям сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности;
- – рассмотрение результатов обследования состояния охраны труда в Учреждения;
- – изучение состояния и использование санитарно-бытовых помещений и санитарно-гигиенических устройств, обеспечения работников специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты;
- – оказание содействия заведующему Учреждения в проведении своевременного и качественного инструктажа работников по охране труда;
- – участие в работе по пропаганде охраны труда в Учреждения, повышению ответственности работников за соблюдением требований по охране труда.

IV. Права комиссии

4.1. Для осуществления возложенных функций комиссии предоставлены следующие права:

- – получать от заведующего Учреждения информацию о состоянии охраны труда на рабочем месте, производственного травматизма.
- – заслушивать на своих заседаниях сообщения заведующего по обеспечению здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах и соблюдение гарантий, прав работников на охрану труда;
- – участвовать в работе по формированию мероприятий Соглашения по охране труда;
- – вносить предложения заведующему о привлечении к дисциплинарной ответственности работников за нарушение требований норм, правил и инструкции по охране труда;
- – обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности должностных лиц, в случаях нарушения ими законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда, сокрытия несчастных случаев на производстве;
- – вносить предложения о моральном и материальном поощрении работников трудового коллектива за активное участие в работе по созданию здоровых и безопасных условий труда в Учреждении.

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профсоюзного
комитета МБДОУ детский сад с. Олинск



М.М. Троегубова

2021г.

«УТВЕРЖДЕНО»

Заведующий МБДОУ детский сад с. Олинск



Н.И. Бакшеева

« 7 » декабря 2021г.

**Состав комиссии по Охране труда муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения детского сада с. Олинск**

Председатель комиссии:

1. Бакшеева Н.И. - заведующая

Члены комиссии от администрации:

2. Коковина Н.Н. - воспитатель

Члены комиссии от профкома:

3. Троегубова М.М. - уполномоченный профкома по охране труда первичной профсоюзной организации

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профсоюзного
комитета МБДОУ детский сад с. Олинск

М.М. Трогубова

« 7 » декабря 2021 г.



«УТВЕРЖДЕНО»

Заведующий МБДОУ детский сад с. Олинск

Н.И. Бакшеева

« 7 » декабря 2021 г.



СОГЛАШЕНИЕ

по Охране труда

муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детского сада с. Олинск муниципального района
«Нерчинский район», Забайкальского края на 2021 -2022 г.г.

1. Общие положения.

Данное Соглашение по охране труда – правовая форма планирования и проведения организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц в Учреждении.

Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников.

Данное Соглашение вступает в силу с момента его подписания представителем работодателя и профсоюза; внесение дополнений в Соглашение производится по согласованию с профкомом.

Контроль за выполнением Соглашения осуществляется непосредственно администрацией Учреждения и профсоюзным комитетом. При осуществлении контроля администрация обязана предоставить профкому всю необходимую для этого информацию.

Перечень мероприятий. Соглашения по охране труда: Работодатель обязуется в указанные в Соглашении сроки провести следующие мероприятия:

ПЛАН

**мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению
уровней профессиональных рисков
на 2021 - 2022 год.**

(В соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 01.03.2012 №181н «Об утверждении Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков»)

№ п/п	Содержание мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков	Единица учета	Количество	Стоимость работ в рублях	Срок выполнения мероприятий	Ответственный за выполнение мероприятий	Количество работников, которым улучшают условия труда	
							всего	В т.ч. женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Организационные мероприятия								
1.	Организация работы комиссии по охране труда	Заседание	По мере необходимости	-	В течение года	Заведующий	11	8
2	Проведение о установленном порядке специальной оценки условий труда в соответствии со ст. 212 ТК РФ и Федеральным законом от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», и оценке уровней профессиональных рисков	Рабочие места	-		В течение года	Заведующий	0	0
3.	Подать Декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда	Декларация	-	-		Заведующий	0	0
4.	-Организация обучения и проверки знаний работников по охране труда, инструктажа по охране труда, стажировки руководителей, специалистов, работников рабочих профессий организаций в соответствии с требованиями ГОСТа 32.0.004-90 постановлением Минтруда России от 13.01.2003 №1/29, приказом	Человек	2	4000,00	1 полугодие	Заведующий	2	2

	Ростехнадзор России от 29.01.2007 №37. -Организация обучения работников оказанию первой помощи пострадавшим.	Человек	11	0	-		0	0
5.	Разработка инструкций и других локальных документов по охране труда, их издание(тиражирование), а также приобретение нормативных правовых актов, литературы, CD-дисков в области охраны труда, подписка на электронный журнал «Охрана труда: просто и понятно».	Штука	По мере необходимости	0	В течение года	Заведующий	11	8
6.	Предоставление работникам занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, дополнительного отпуска в соответствии с постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25.10.1974 №298/П-22, а также обеспечение доплаты за вредные и опасные условия труда по результатам СОУТ	Человек		7047-06	Согласно графика/ежемесячная доплата	Заведующий		
7.	Организация рациональных режимов труда и отдыха с целью снижения вредного воздействия тяжести трудового процесса, обусловленного рабочей позой стоя	Человек		-	В течение года	Заведующий		
8.	Проведение профессиональной гигиенической подготовки работников	Человек	8	9000-00	1 полугодие	Заведующий	8	8
9.	Организация уголка по охране труда, приобретение для него	Штука	По мере необходимости	-	В течение года	Заведующий	11	8

	необходимых наглядных пособий, литературы и т.д.	Технические мероприятия.									
		Осмотр	2	-	1 раз в полугодие	Заведующий хозяйством	11	8			
10.	Провести общий технический осмотр здания, территории, сооружений										
11.	Разработка энергопаспорта и программы энергосбережения и повышения энергоэффективности учреждения	Договор	1	10000,00	2 квартал	Заведующий хозяйством	11	8			
12.	Оформление детских площадок и спортивного участка для обеспечения безопасности работников и детей, покраска малых архитектурных форм.	Объект	По мере необходимости	5000,00	В течение года	Заведующий					
13.	Частичная замена осветительной арматуры, искусственного освещения, естественного освещения с целью улучшения выполнения нормативных требований по освещению на рабочих местах, бытовых помещениях, местах массового перехода, на территории учреждения	Штука	По мере необходимости		В течение года	Заведующий Завхоз	11	8			
14.	Заключение договора об охране объектов путем экстренного вызова полиции (об использовании кнопки экстренного вызова полиции)	Договор	1	6912,00	1 раз в год	Заведующий					
15.	Техническое обслуживание и текущий ремонт видеонаблюдения	Договор	1	21000,00	Ежемесячно в течение года	Заведующий					
16.	Приобретение запасных частей к системам АПС и видеонаблюдения	Штука	По мере необходимости	8000,00	В течение года	Заведующий					
17.	Техническое обслуживание и текущий	Договор	1	14400,00	Ежемесячно	Заведующий					

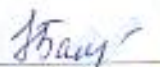
ремонт электропроводки						в течение года		
18.	Техническое обслуживание и текущий ремонт кнопки экстренного вызова полиции	Договор	1		32000,00	Ежемесячно в течение года	Заведующий	
19.	Ремонт технологического оборудования на пищеблоке и прачечной	Штука	По мере необходимости			В течение года	Заведующий	
20.		Объект	1		5000,00	3 квартал	Заведующий	
21.	Проведение электротехнических испытаний устройств на соответствие требований электробезопасности	Договор	1		5000,89	3 квартал	Заведующий	
Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия.								
24.	Организация периодического и предварительного медицинского осмотра работников, в соответствии с приказом Минздрава России от 12.04.2011 №302-н (в ред. От 05.12.2014) «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования)», и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями	Человек	11		44500,00	1 раз в год	Заведующий	8

	порядке работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных и климатических условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами.				года		
37.	Обеспечение хранения средств индивидуальной защиты, а также ухода за ними (своевременная стирка, сушка), проведение ремонта и замена СИЗ	Мероприятия	По мере необходимости	-	В течение года	Завхоз	11 8
38.	Обеспечение моющими и чистящими средствами	СИЗ	Согласно существующих норм	2000,00	В течение года	Заведующий	4 4
Мероприятия по пожарной безопасности							
39.	Пересмотр и дополнение инструкций о мерах пожарной безопасности в соответствии с ИПР и требованиями ГОСТ 12.07.2004 и другой нормативной документацией по пожарной безопасности на основе Правил пожарной безопасности	Штука	По мере необходимости		В течение года	Заведующий	11 8
40.	Организация противопожарного режима в МБДОУ, назначение ответственного за пожарную безопасность	Мероприятия	По мере необходимости	-	В течение года	Заведующий	11 8
41.	Обеспечение учреждения	Штуки	8	-00	Август	Заведующий	11 8

	первичными средствами пожаротушения (огнетушители)								
42.	Контроль за освобождением запасных и эвакуационных выходов от лишних предметов	Объект	2	-	В течение года	Заведующий	11	8	
43.	Заключение договора на техническое обслуживание и текущий ремонт системы АПС	Договор	1	18000,00	Ежемесячно	Заведующий			
44.	Заключение договора на техническое обслуживание и текущий ремонт системы мониторинга	Договор	1	5400-00	Ежемесячно	Заведующий			
45.	Планирование проведения тренировок по тушению и эвакуации персонала и детей при возникновении условного пожара и ЧС	Мероприятие	2	-	1 раз в квартал	Заведующий Завхоз	11	8	
46.	Проверка вентиляционных каналов		5		1 раз в полугодие	Заведующий			

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель профсоюзного
комитета МБДОУ детский сад с. Олинск
 М.М. Трогубова
« 7 » декабря 2021 г.



«УТВЕРЖДЕНО»
Заведующий МБДОУ детский сад с. Олинск
 Н.И. Бакшеева
« 7 » декабря 2021 г.



Положение по организации работы уполномоченного по охране труда первичной профсоюзной организации муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада с. Олинск

1. Общие положения

1.1. Положение об уполномоченном лице по охране труда профессионального союза (далее – Положение) разработано в соответствии со статьей 370 Трудового кодекса Российской Федерации и определяет основные направления деятельности, права и обязанности уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профессионального союза (далее – уполномоченный) по осуществлению профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда на предприятиях, в учреждениях и организациях (далее – организация), в которых работают члены профсоюза.

1.2. Уполномоченный в своей деятельности руководствуется требованиями охраны труда, настоящим Положением, постановлениями (решениями) первичной профсоюзной организации и ее выборных органов, коллективным договором и (или) соглашением, локальными нормативными актами по охране труда.

1.3. Выборы уполномоченного по охране труда проводятся общим отчетно-выборным собранием первичной профсоюзной организации открытым голосованием на срок 3 года (до проведения следующего отчетно-выборного собрания).

1.4. Уполномоченным не может быть избран работник (должностное лицо), в функциональные обязанности которого входит обеспечение безопасных условий и охраны труда в организации, ее структурном подразделении.

1.5. Уполномоченный по охране труда (уполномоченный по ОТ) осуществляют свою деятельность во взаимодействии с руководителями и иными должностными лицами организации, комиссией по охране труда, технической инспекцией труда профсоюзов, территориальными органами федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение надзора и контроля.

1.6. Руководство деятельностью уполномоченных осуществляется выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.7. Уполномоченные по охране труда периодически отчитываются о своей работе на общем профсоюзном собрании или на заседании выборного органа первичной профсоюзной организации (профкома). Уполномоченные представляют отчет о своей работе (два раза в год) в выборный орган первичной профсоюзной организации (приложение № 1).

1.8. По решению профсоюзного собрания или выборного органа первичной профсоюзной организации уполномоченный может быть отозван до истечения срока действия своих полномочий, если он не выполняет возложенные на него функции по защите прав и интересов работников на безопасные условия труда.

1.9. Выборный орган первичной профсоюзной организации и работодатель (должностное лицо), а также техническая инспекция труда профсоюза оказывают

необходимую помощь и поддержку уполномоченным по выполнению возложенных на них обязанностей.

2. Задачи уполномоченного

Задачами уполномоченного являются:

2.1. Содействие созданию в Учреждении здоровых и безопасных условий труда, соответствующих требованиям инструкций, норм и правил по охране труда.

2.2. Осуществление в организации контроля в форме обследования и наблюдения за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах.

2.3. Подготовка предложений работодателю по улучшению условий и охраны труда на рабочих местах на основе проводимого анализа.

2.4. Представление интересов работников при рассмотрении трудовых споров по вопросам, связанным с обязанностями работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда и правами работника на труд, в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.

2.5. Информирование и консультирование работников структурных подразделений по вопросам их прав и гарантий на безопасный и здоровый труд.

3. Функции уполномоченного

Для решения задач, поставленных перед уполномоченным, на него возлагаются следующие функции:

3.1. Проведение обследований, наблюдений за состоянием условий труда на рабочих местах и подготовка предложений должностным лицам по устранению выявленных нарушений.

3.2. Информирование работников о необходимости выполнения инструкций по охране труда, правильного применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты, содержание их в исправном состоянии, применения и использования в работе исправного и безопасного оборудования и средств производства.

3.3. Осуществление контроля за ходом выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором или соглашением, и доведение до сведения должностных лиц о имеющихся недостатках по выполнению этих мероприятий в указанные договором сроки.

3.4. Информирование работников о проводимых мероприятиях по улучшению условий труда на рабочих местах, об отнесении условий труда на рабочих местах по степени вредности и опасности к определенному классу (оптимальному, допустимому, вредному и опасному) на основании специальной оценке условий труда.

3.5. Содействие должностным лицам по обязательному прохождению работниками периодических медицинских осмотров (обследований) в установленные работодателем сроки.

3.6. Осуществление контроля по своевременному обеспечению работников средствами индивидуальной защиты.

3.7. Проведение проверок и обследований машин, механизмов, транспортных средств и другого производственного оборудования, находящегося в с целью определения их соответствия государственным нормативным требованиям охраны труда, а также эффективности работы вентиляционных систем и систем, обеспечивающих освещение рабочих мест, и безопасного применения технологических процессов, инструментов.

3.8. Информирование работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников, о каждом несчастном случае, происшедшем с работником, об ухудшении их здоровья.

3.9. Участие в организации первой помощи, а при необходимости оказания первой помощи пострадавшему в результате несчастного случая, происшедшего в МБДОУ

3.10. Подготовка предложений работодателю, выборному органу первичной профсоюзной организации по совершенствованию инструкций по охране труда, проектам локальных нормативных актов по охране труда.

3.11. Участие в расследовании происшедших в структурном подразделении аварий и несчастных случаев, а также обеспечение контроля за мероприятиями по их недопущению.

4. Права уполномоченного

Для выполнения возложенных на него функций уполномоченный имеет право:

4.1. Осуществлять контроль за соблюдением требований инструкций, правил и норм по охране труда, локальных нормативных актов.

4.2. Осуществлять проверки и обследования состояния условий и охраны труда на рабочих местах, выполнения мероприятий, предусмотренных коллективным договором, соглашениями, а также по результатам расследования несчастных случаев.

4.3. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

4.4. Получать информацию от работодателя о состоянии условий и охраны труда, а также о мерах по защите от воздействия вредных и опасных производственных факторов.

4.5. Принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приему в эксплуатацию производственных объектов и средств производства.

4.6. Вносить обязательные для рассмотрения должностными лицами организаций предложения об устранении нарушений требований охраны труда (приложение).

4.7. Защищать права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе).

4.8. Направлять предложения должностным лицам о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

4.9. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением требований охраны труда, обязательств, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, изменениями условий труда.

4.10. Вносить работодателю и в выборный орган первичной профсоюзной организации предложения по проектам локальных нормативных правовых актов об охране труда.

4.11. Обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.

5. Обеспечение деятельности уполномоченного

5.1. Обеспечение условий деятельности уполномоченного (освобождение от основной работы на период выполнения возложенных на него обязанностей, прохождения обучения, обеспечение необходимой справочной литературой, предоставление помещения для хранения и работы с документами и др.) устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом организации.

5.2. Уполномоченному выдается установленного образца удостоверение (приложение № 3).

5.3. Уполномоченные проходят обучение за счет средств работодателя (с сохранением среднего заработка обучаемому) в соответствии с порядком, установленным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

5.4. В соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом организации уполномоченному устанавливаются социальные гарантии, предусмотренные статьями 25, 26 и 27 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и

гарантиях деятельности» в виде предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска сроком на 3 дня.

5.5. За активную и добросовестную работу по предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний в организации, улучшению условий труда на рабочих местах уполномоченный может быть материально и морально поощрен.

5.6. Работодатель и должностные лица несут ответственность за нарушение прав уполномоченного или воспрепятствование его законной деятельности в порядке, установленном законодательством.

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профсоюзного
комитета МБДОУ детский сад с. Олинск

М.М. Прокубова



«УТВЕРЖДЕНО»

Заведующий МБДОУ детский сад с. Олинск

Н.И. Бакшеева

« 7 » декабря 2021 г.

Перечень должностей, муниципального бюджетного образовательного учреждения детского сада с. Олинск, которым обязательны предварительные(при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры.

Категории профессий	Медосмотр
Педагогические работники, администрация, обслуживающий и учебно-вспомогательный персонал, работники пищеблока	Предварительный медосмотр – при поступлении на работу, периодический – 1 раз в год

№ п/п	Должность	Наименование осмотра	Периодичность
1.	Заведующий	Дерматовенеролог	При поступлении на работу, в дальнейшем 1 раз в год
		Крупнокадровая флюорография	При поступлении на работу, в дальнейшем 1 раз в год
		Бактериологические исследования на носительство возбудителей кишечных инфекций (дизгруппа, тифо-паратифозная)	При поступлении на работу, в дальнейшем по эпидпоказаниям
		Серологические исследования на наличие возбудителей брюшного тифа	При поступлении на работу, в дальнейшем по эпидпоказаниям
		Исследования на гельминтозы	При поступлении на работу
		Исследования на контактные гельминтозы и кишечные протозоозы	1 раз в год после летнего периода и (или) по эпидпоказаниям
		Профессиональное гигиеническое обучение и аттестация	При поступлении на работу, в дальнейшем 1 раз в 2 года
2.	Воспитатели, специалист	Дерматовенеролог	При поступлении на работу, в дальнейшем 1 раз в год
		Крупнокадровая флюорография	При поступлении на работу, в дальнейшем 1 раз в год
		Бактериологические исследования на носительство возбудителей кишечных инфекций (дизгруппа, тифо-паратифозная)	При поступлении на работу, в дальнейшем по эпидпоказаниям
		Серологические исследования на наличие возбудителей брюшного тифа	При поступлении на работу, в дальнейшем по эпидпоказаниям
		Исследования на гельминтозы	При поступлении на работу
		Исследования на контактные гельминтозы и кишечные протозоозы	1 раз в год после летнего периода и (или) по эпидпоказаниям

		Профессиональное гигиеническое обучение и аттестация	При поступлении на работу, в дальнейшем 1 раз в 2 года
3.	Помощники воспитателя	Дерматовенеролог	При поступлении на работу, в дальнейшем 1 раз в год
		Крупнокадровая флюорография	При поступлении на работу, в дальнейшем 1 раз в год
		Бактериологические исследования на носительство возбудителей кишечных инфекций (дизгруппа, тифо-паратифозная)	При поступлении на работу, в дальнейшем по эпидпоказаниям
		Серологические исследования на наличие возбудителей брюшного тифа	При поступлении на работу, в дальнейшем по эпидпоказаниям
		Исследования на гельминтозы	При поступлении на работу
		Исследования на контактные гельминтозы и кишечные протозоозы	1 раз в год после летнего периода и (или) по эпидпоказаниям
		Профессиональное гигиеническое обучение и аттестация	При поступлении на работу, в дальнейшем 1 раз в 2 года
4.	Музыкальный руководитель	Дерматовенеролог	При поступлении на работу, в дальнейшем 1 раз в год
		Крупнокадровая флюорография	При поступлении на работу, в дальнейшем 1 раз в год
		Бактериологические исследования на носительство возбудителей кишечных инфекций (дизгруппа, тифо-паратифозная)	При поступлении на работу, в дальнейшем по эпидпоказаниям
		Серологические исследования на наличие возбудителей брюшного тифа	При поступлении на работу, в дальнейшем по эпидпоказаниям
		Исследования на гельминтозы	При поступлении на работу
		Исследования на контактные гельминтозы и кишечные протозоозы	1 раз в год после летнего периода и (или) по эпидпоказаниям
		Профессиональное гигиеническое обучение и аттестация	При поступлении на работу, в дальнейшем 1 раз в 2 года
5.	Рабочий по стирке и ремонту белья	Дерматовенеролог	При поступлении на работу, в дальнейшем 1 раз в год
		Крупнокадровая флюорография	При поступлении на работу, в дальнейшем 1 раз в год
		Бактериологические исследования на носительство возбудителей кишечных инфекций (дизгруппа, тифо-паратифозная)	При поступлении на работу, в дальнейшем по эпидпоказаниям
		Серологические исследования на наличие возбудителей брюшного тифа	При поступлении на работу, в дальнейшем по эпидпоказаниям
		Исследования на гельминтозы	При поступлении на работу
		Исследования на контактные гельминтозы и кишечные протозоозы	1 раз в год после летнего периода и (или) по эпидпоказаниям
		Профессиональное гигиеническое обучение и аттестация	При поступлении на работу, в дальнейшем 1 раз в 2 года
6.	Рабочие всех профессий	Дерматовенеролог	При поступлении на работу, в дальнейшем 1 раз в год
		Крупнокадровая флюорография	При поступлении на работу, в дальнейшем 1 раз в год
		Бактериологические исследования на	При поступлении на работу, в

		носительство возбудителей кишечных инфекций (дизгруппа, тифо-паратифозная)	дальнейшем по эпидпоказаниям
		Серологические исследования на наличие возбудителей брюшного тифа	При поступлении на работу, в дальнейшем по эпидпоказаниям
		Исследования на гельминтозы	При поступлении на работу
		Исследования на контактные гельминтозы и кишечные протозоозы	1 раз в год после летнего периода и (или) по эпидпоказаниям
		Профессиональное гигиеническое обучение и аттестация	При поступлении на работу, в дальнейшем 1 раз в 2 года
7.	Повар	Дерматовенеролог	При поступлении на работу, в дальнейшем 1 раза в год
		Крутиокадровая флюорография	При поступлении на работу, в дальнейшем 1 раз в год
		Бактериологические исследования на носительство возбудителей кишечных инфекций (дизгруппа, тифо-паратифозная)	При поступлении на работу, в дальнейшем по эпидпоказаниям
		Серологические исследования на наличие возбудителей брюшного тифа	При поступлении на работу, в дальнейшем по эпидпоказаниям
		Исследования на гельминтозы	При поступлении на работу
		Исследования на контактные гельминтозы и кишечные протозоозы	1 раз в год после летнего периода и (или) по эпидпоказаниям
		Профессиональное гигиеническое обучение и аттестация	При поступлении на работу, в дальнейшем 1 раз в год

При поступлении на работу в образовательное учреждение работники по вышеперечисленным профессиям проходят флюорографическое обследование, медицинский осмотр дерматовенеролога, сдают анализы на брюшной тиф, бактосев, яйцаглисты.

Основание: ст.212, 213 ТК РФ

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профсоюзного
комитета МБДОУ детский сад с. Олинск

Трес
«07» 12
М.М. Трескунов



«УТВЕРЖДЕНО»

Заведующий МБДОУ детский сад с. Олинск

Бакшеева
«07» 12
Н.И. Бакшеева
2021г.



**Список профессий (должностей) и работ
муниципального бюджетного образовательного детского сада с. Олинск, дающих
право на получение бесплатного мыла, смывающих и обезвреживающих средств**

№п/п	Перечень работ и профессий	Норма выдачи	Количество работников
1.	Помощник воспитателя	400 гр. в месяц	5
2.	Повар	400 гр. в месяц	4
3.	Рабочий по стирке и ремонту белья	400 гр. в месяц	2

Основание: Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. N 1122н

"Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами"

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профсоюзного
комитета МБДОУ детский сад с. Олинск

М.М. Трогубова

«УТВЕРЖДЕНО»

Заведующий МБДОУ детский с. Олинск

Н.И. Бакишсва

« 7 » сентября 2021г.

Список должностей (профессий) муниципального бюджетного образовательного учреждения детский сад с. Олинск по бесплатной выдаче сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением

№	Наименование профессий и должностей	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (кол-во единиц или комплектов)
1	Сторож	Костюм хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей	1
		Рукавицы комбинированные	6 пар
		Фартук хлопчатобумажный с нагрудником	1 пара
2	Помощник воспитателя Повар	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей	1
		Фартук хлопчатобумажный с нагрудником	2
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Сапоги (галоши) резиновые	1 пара
		Халат или куртка хлопчатобумажная или халат из смешанных тканей	2
		Фартук хлопчатобумажный с нагрудником	2 Фартук х/б с нагрудником
3.	Рабочий по стирке и ремонту белья	Головной убор (косынка)	2
		Фартук с нагрудником с влагозащитной пропиткой	1
		Перчатки резиновые	До износа

Основание: Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением» (Зарегистрировано в Минюсте России 26.02.2015 N 36213)

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профсоюзного
комитета МБДОУ детский сад с. Олинск

М.М. Грогунова

« 7 » *сентября* 2021 г.



«УТВЕРЖДЕНО»

Заведующий МБДОУ детский сад с. Олинск

Н.И. Бакшеева

« 7 » *сентября* 2021 г.



**Перечень должностей и профессий
муниципального бюджетного образовательного учреждения детский сад с. Олинск имеющих
право на дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 116 ТК РФ, ФЗ от 30.06.2006 г. № 90-ФЗ) за
особый характер работы.**

№ п/п	Наименование должности	Количество календарных дней
1.	Заведующий	6
2.	Председатель ППО	3

Оплата дополнительных отпусков производится из средств фонда заработной платы Учреждения.
Дополнительный отпуск присоединяется к очередному отпуску с учетом режима работы учреждения.

Основание: Ст. 116, ст. 118 Трудового кодекса Российской Федерации, ст. 377 Трудового кодекса Российской Федерации

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профсоюзного
комитета МБДОУ детский сад с. Олинск

М.М. Троегубова

« 7 » декабря 2021г.



«УТВЕРЖДЕНО»

Заведующий МБДОУ детский сад с. Олинск

Н.И. Бакшеева Н.И. Бакшеева

« 7 » декабря 2021г.



**Перечень должностей и профессий
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад
с. Олинск с неблагоприятными вредными условиями труда, за особый характер
работы:**

Наименование профессий и должностей	Продолжительность дополнительного отпуска (в календарных днях)
Повар, постоянно работающий у плиты	нет
Рабочий по стирке и ремонту белья	нет

Основание: заключение СОУТ № 286 от 28.06.2021г.

Основание

Ст. 117 ТК РФ. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профсоюзного
комитета МБДОУ детский сад с. Олинск М.М. Гребубова

« 7 »



«УТВЕРЖДЕНО»

Заведующий МБДОУ детский сад с. Олинск

 Н.И. Бакшеева

« 7 » декабря 2021г.

Перечень работ с неблагоприятными, с тяжелыми, с вредными и (или) опасными условиями труда муниципального бюджетного образовательного учреждения детский сад с. Олинск, на которые устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим в размере до 12 %

должность	%
Помощник воспитателя	8 % за работу по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением
Повар, постоянно работающий у плиты	8% от ставки, за работу у горячих плит, электро-жаровых шкафов
Рабочий по стирке и ремонту белья	8% использование моющих и дезинфицирующих средств

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

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профсоюзного
комитета МБДОУ детский сад с. Олинск

М.М. Прогунова

« 7 » декабря 2021 г.



«УТВЕРЖДЕНО»

Заведующий МБДОУ детский сад с. Олинск

Н.И. Бакшеева

« 7 » декабря 2021 г.



**Перечень должностей и размер выплат за работу в ночное время муниципального
бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад с. Олинск**

должность	Надбавка %
Сторож	надбавка в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада) оклада за каждый час работы. 35 % за работу в ночное время с 18.30 до 07.00 часов следующего дня

Доплата производится из фонда оплаты труда.

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профсоюзного
комитета МБДОУ детский сад с. Олинск

« 7 » декабря 2021г. М.М. Трогубова



«УТВЕРЖДЕНО»

Заведующий МБДОУ детский сад с. Олинск

« 7 » декабря 2021г. Н.И. Бакшеева



Положение о фонде охраны труда муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад с. Олинск

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется в рамках целевых программ улучшения условий и охраны труда за счет средств федерального, краевого, районного бюджета, внебюджетных источников, а также взносов юридических и физических лиц в порядке, предусмотренном законодательством.

1. Фонд охраны труда Учреждения формируется:

- из средств, направленных на оплату труда
- внебюджетных средств, полученных от реализации договоров с шефствующими предприятиями, организациями и хозяйствами;
- добровольных взносов граждан и прочих поступлений.

2. Средства фонда охраны труда Учреждения расходуются исключительно на оздоровление и улучшение условий труда работников. Работники не несут каких-либо дополнительных расходов на эти цели.

3. Средства фонда, использованные не по назначению, полностью возмещаются в указанный фонд Учреждения;

4. Вышестоящие органы ОУ не имеют право изымать и расходовать не по назначению средства фондов охраны труда Учреждения;

5. Средства фонда охраны труда Учреждения учитываются на счете в Централизованной бухгалтерии

6. Перечень мероприятий по охране труда, финансируемых через фонд охраны труда :

- - проверка знаний работников по охране труда;
- - инструктаж на рабочем месте;
- - вводный инструктаж;
- - несчастные случаи на производстве;
- - трехступенчатый контроль за состоянием охраны и условий безопасности труда.

7. Планируемые мероприятия по охране труда оформляются Соглашением по охране труда Учреждения (Приложение №8).

8. Общая сумма затрат на выполнение всех намеченных мероприятий составляет планируемый размер фонда охраны труда Учреждения .

9. Отчет о фактических затратах на мероприятия по охране труда составляется по установленной форме.

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профсоюзного
комитета МБДОУ «детский сад с. Олинск»

М.М. Тростубова
и др. 2021 г.

«УТВЕРЖДЕНО»

Заведующий МБДОУ детский сад с. Олинск

« 7 » декабря 2021г.

Порядок учёта мнения выборных профсоюзных органов (представительного органа работников) в соответствии со ст. 371 ТК РФ при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

1. В предусмотренных ТК РФ (ст 371), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 года №10-ФЗ. Отраслевым тарифным соглашением по учреждениям образования РФ, краевым отраслевым соглашением, районным соглашением случаях представители работодателя (далее работодатель) перед принятием решения направляют проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснование по нему в соответствующий выборный профсоюзный орган, представляющий интересы работников учреждения (далее – профком).

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

3. Решение о мотивированном мнении профкомом принимается коллегиально, на своём заседании в присутствии не менее половины членов профкома.

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

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

6. При необходимости уточнения всех обстоятельств, в связи с предстоящим решением работодателя профком вправе пригласить на своё заседание представителей работодателя, иных специалистов и экспертов.

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

Результаты переговоров (консультаций) оформляются протоколом, который подписывает работодатель и председатель профкома.

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

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

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

Порядок учета мнения профсоюзного органа (представительного органа работников) в соответствии со ст. 371 ТК РФ обязателен в следующих случаях:

- Ввод режима неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях сохранения рабочих мест при угрозе массового увольнения работников. (*Часть 5 статьи 74 ТК РФ*).

- Отмена режима неполного рабочего времени. (*Часть 7 статьи 74 ТК РФ*).

- Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза по пункту 2 статьи 81 – сокращение численности или штата работников организации; пункта 3 статьи 81 – недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации; пункту 5 статьи 81 – неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание. (*Часть 2 статьи 82 ТК РФ*).

- Привлечение к сверхурочным работам в случаях, помимо предусмотренных частью 2 статьи 99. (*Часть 3 статьи 99 ТК РФ*).

- Составление графика сменности. (*Часть 3 статьи 103 ТК РФ*).

- Разделение рабочего дня на части на основании локального нормативного акта. (*Статья 105 ТК РФ*).

- Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. (*Часть 4 статьи 113 ТК РФ*).

- Утверждение графиков отпусков. (*Часть 1 статьи 123 ТК РФ*).

- Установление системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу. (*Часть 2 статьи 135 ТК РФ*).

- Утверждение формы расчётного листка. (*Часть 2 статьи 136 ТК РФ*).

- Установление различных систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок. (*Часть 1 статьи 144 ТК РФ*).

- Установление конкретных размеров повышенной оплаты труда для работников, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными или иными особыми условиями труда. (*Часть 3 статьи 147 ТК РФ*).

- Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время. (*Часть 2 статьи 154 ТК РФ*).

- Определение систем нормирования труда. (*Статья 159 ТК РФ*).

- Принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда. (*Статья 162 ТК РФ*).

- Принятие необходимых мер при угрозе массовых увольнений. (*Часть 4 статьи 180 ТК РФ*).

- Утверждение правил внутреннего трудового распорядка. (*Статья 190 ТК РФ*).

- Применение дисциплинарного взыскания. (*Часть 3 статьи 193 ТК РФ*).

- Установление форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации. (*Часть 3 статьи 196 ТК РФ*).

- Разработка и утверждение инструкций по охране труда для работников. (*Часть 2 статьи 212 ТК РФ*).

Участие представителей соответствующего выборного профсоюзного органа обязательно:

- При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 статьи 81 ТК РФ (недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации) в обязательном порядке

включается член комиссии от соответствующего выборного профсоюзного органа. (*Часть 3 статьи 82 ТК РФ*). Аттестация педагогов добровольная и предусматривает соответствие заявленной квалификационной категории (или несоответствие, что не является основанием для увольнения).

➤ В организации по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представительного органа создаются комитеты (комиссии) по охране труда. В их состав на паритетной основе входят представители профессиональных союзов или иного уполномоченного работниками представительного органа. (*Статья 218 ТК РФ*).

➤ В состав комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве включаются представители профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа. (*Статья 229 ТК РФ*).

Без согласия соответствующего выборного профсоюзного органа работодатель не вправе

➤ Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с *пунктом 3 и пунктом 5 статьи 81 ТК РФ* руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов организации, её структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобождённых от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа. (*Статья 374 ТК РФ*).

➤ Участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители работников – их объединений не могут быть в период разрешения коллективного трудового спора подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа. (*Часть 2 статьи 405 ТК РФ*).

По требованию профсоюзного органа

➤ Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, его заместителями законом или иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах рассмотрения представительному органу работников. (*Статья 195 ТК РФ*).



«УТВЕРЖДЕНО»

Заведующий МБДОУ детский сад с. Олинск

НИ. Бакшеева
 « 7 » декабря 2021г.

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

1. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора с работником, являющимся членом Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее - Профсоюз), представитель работодателя (далее - Работодатель) направляет в соответствующий выборный профсоюзный орган (далее - Профком) проект приказа, а также копии документов для принятия указанного решения.
2. Профком в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет Работодателю своё мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, или немотивированное мнение работодателем не учитывается.
3. Решение о мотивированном мнении принимается Профкомом коллегиально на своём заседании в присутствии не менее половины членов Профкома, большинством голосов.
4. Заседание Профкома должно быть оформлено протоколом, в котором указывается число избранных всего в состав Профкома членов, число присутствующих на заседании, отражено мнение, к которому пришли на заседании и его обоснование (мотивировка).
5. При обосновании своего мнения Профком может ссылаться на действующее законодательство, коллективный договор, соглашения, при определённых обстоятельствах на трудовые договоры конкретных работников, а также на обстоятельства, фактически сложившиеся в учреждении (учреждениях) образования к моменту принятия решения Работодателем и Профкомом.
6. При необходимости уточнения всех обстоятельств, в связи с предстоящим решением Работодателя Профком вправе пригласить на своё заседание представителей Работодателя, иных специалистов.
7. В случае, если Профком выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение трёх рабочих дней проводит с Работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом, который подписывают Работодатель и председатель Профкома.
8. При недостижении общего согласия по результатам консультаций Работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления в Профком проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда.
9. Соблюдение вышеуказанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы Профком права обжаловать увольнение непосредственно в суде, а Работодателя – обжаловать в суде предписание государственной инспекции труда.
10. Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения Профкома.

- время простоя не по вине работника;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и он получал пособие по государственному социальному страхованию за исключением времени, когда педагогический работник находился в частично оплачиваемом отпуске и получал пособие по уходу за ребёнком до достижения им возраста полутора лет.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья (согласно медицинскому заключению), препятствующему продолжению данной работы, если перерыв в работе не превысил трёх месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения по собственному желанию в связи с уходом на пенсию.

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

➤ при поступлении на работу в образовательное учреждение после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, по собственному желанию в связи с выходом на пенсию, если перерыв в работе составил не более 2 месяцев.

8. Время начала и окончания длительного отпуска должны быть установлены таким образом, чтобы его продолжительность не выходила за рамки одного учебного года.

9. Заявление о предоставлении отпуска в течение учебного года с указанием его продолжительности подаются руководителю образовательного учреждения до 1 апреля учебного года, предшествующего тому, в течение которого работник изъявил желание воспользоваться своим правом на длительный отпуск.

10. При распределении учебной нагрузки на новый учебный год, администрация образовательного учреждения предлагает другим работникам дополнительную нагрузку при условиях:

➤ если их квалификация и образование удовлетворяют требованиям ТКХ по соответствующим должностям;

➤ если их собственная нагрузка не превышает предел, установленный Уставом образовательного учреждения.

Данные работники должны добровольно давать согласие на увеличение нагрузки обязательно в письменном виде с указанием конкретного периода, на который увеличивается их педагогическая нагрузка.

Право работодателя применить временный перевод для замещения отсутствующего работника в этом случае не применяется.

Если замещение описанным способом осуществить не представляется невозможным, то руководитель образовательного учреждения вправе заключить срочный трудовой договор с работником другого учреждения, организации, с неработающим пенсионером, либо воспользоваться услугами территориальных органов по трудоустройству, при условии, если такие работники соответствуют требованиям ТКХ по замещаемым должностям.

11. Если проведение упомянутых мероприятий не дает возможности распределить нагрузку на весь заявленный период, то руководитель образовательного учреждения совместно с профсоюзным комитетом предлагает заявителю:

сократить заявленный срок длительного отпуска до продолжительности, в течение которой нагрузку заявителя распределить возможно;

согласиться на установление очередности в течение учебного года заявителям однородных должностей (специальностей);

перенести срок длительного отпуска на следующий учебный год после заявленного.

12. При отказе работника на предложения, приведенные в п. 11, руководитель по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения вправе установить очередность предоставления длительного отпуска, не уменьшая заявленную продолжительность.

При этом преимущественным правом пользуется работник, имеющий больший стаж работы, исчисленный в соответствии с п. 5 настоящего Положения.

13. При невозможности предоставления длительного отпуска с учетом использования всех способов, перечисленных в пунктах 10 и 11 настоящего Положения и согласования с профсоюзным комитетом, он может быть перенесен в связи с производственной необходимостью, но не более чем на 1 год.

14. Длительный отпуск подлежит продлению только в том случае, если работник находился на лечении в стационарных условиях. Количество дней, на которое данный отпуск продлевается, должно соответствовать количеству дней пребывания в медицинском учреждении при наличии официального документа, подтверждающего этот факт.

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

15. Предъявленный работником больничный лист, выданный в период нахождения его в длительном отпуске, подлежит оплате.

16. Нахождение работника в длительном отпуске не прекращает его права на получение компенсации на приобретение книгоиздательской продукции в размерах, установленных действующим законодательством для педагогических работников.

17. Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж работы, дающий право на очередной отпуск за рабочий год.

18. В период нахождения в длительном отпуске работник не может работать на условиях совместительства или по гражданскому договору, если данная работа является педагогической.

19. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске в установленном законом порядке сохраняется место работы, должность и педагогическая нагрузка, установленная до ухода его в длительный отпуск, при условии, что за время нахождения в длительном отпуске не изменилось количество часов по учебным планам и программам, а также количество учебных классов (групп).

20. Если существенные условия труда не могут быть сохранены в связи с изменениями в организации производства и труда, а также в случае сокращения штатов учреждения, работодатель обязан направить работнику, находящемуся в длительном отпуске соответствующее письменное уведомление под роспись.

21. Истечение срока действия квалификационной категории в период нахождения работника в длительном отпуске является основанием продления срока ее действия на 1 год.

22. Продолжительность отпуска определяется истечением периода времени, который исчисляется месяцами.

23. Длительный отпуск не может быть разделен на части.

24. Продолжительность длительного отпуска может быть сокращена по инициативе работодателя или работника только по взаимному согласию сторон.

25. Каждая сторона должна уведомить другую сторону о желании прервать длительный отпуск в письменном виде не менее чем за 4 недели до момента взаимообусловленной даты его преждевременного окончания.

26. Работникам-совместителям, работающим в учреждениях образования, в случае предоставления им длительного отпуска по основной работе, одновременно предоставляется отпуск за свой счет на аналогичный период.

27. Основанием предоставления отпуска является копия приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

28. Основанием предоставления длительного отпуска является личное заявление работника, поданное руководителю образовательного учреждения в соответствии с п. 1 настоящего Положения с указанием конкретной продолжительности отпуска и даты его начала.

29. Решение о предоставлении длительного отпуска работнику или об отказе в его предоставлении должно быть принято и доведено до сведения работника до 1 июня предыдущего ухода в длительный отпуск учебного года.

30. Работник вправе уйти в длительный отпуск только после издания соответствующего приказа руководителя образовательного учреждения, в котором должно быть указано, что работник ознакомлен с настоящим Положением.

31. Приказ доводится до сведения работника по росписи.

32. Руководители образовательных учреждений имеют право на получение длительного отпуска в соответствии с настоящим Положением; при этом они рассматриваются в статусе «работников», а органы управления образованием муниципальных образований – «работодателей».

33. Споры, возникающие при реализации права работников на длительный отпуск, разрешаются в комиссиях по трудовым спорам или в судебном порядке.

34. Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной работы, дающий право на получение длительного отпуска до одного года.

Время работы в нижеперечисленных должностях засчитывается в стаж работы, дающий право на получение длительного отпуска, в объеме, соответствующем не менее ставки заработной платы (суммарно по основному и другим местам работы):

Заведующий
Музыкальный руководитель
Воспитатель
Старший воспитатель
Логопед
Педагог-психолог
Инструктор по ФИЗО

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профсоюзного
комитета МБДОУ детский сад с. Олинск

М.М. Трофимова

«УТВЕРЖДЕНО»

Заседующий МБДОУ детский сад с. Олинск

 НИ. Бакшеева
 « 7 » декабря 2021г.

Положение о комиссии по трудовым спорам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад с. Олинск

I. Общие положения.

Комиссия по трудовым спорам является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, возникающих между администрацией МБДОУ детского сада с. Олинск и работниками.

В своей деятельности комиссия по трудовым спорам (КТС) руководствуется Трудовым кодексом РФ и настоящим Положением. Индивидуальный трудовой спор рассматривается КТС, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.

II. Образование КТС.

КТС образуется по инициативе работников и работодателя из равного числа представителей работников и работодателя. Представители работников в КТС избираются общим собранием работников МБДОУ. КТС избирает из своего состава председателя и секретаря комиссии.

III. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в КТС.

Работник может обратиться в КТС в трехмесячный срок, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

Заявление работника, поступившее в КТС, подлежит обязательной регистрации и рассматривается в течение 10 календарных дней.

Заседание КТС считается правомочным, если на нем присутствуют не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя.

На заседании КТС ведется протокол, который подписывается председателем. КТС принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии.

Заверенные копии решения КТС вручаются работнику и руководителю учреждения в течение трех дней со дня принятия решения. Решение КТС подлежит исполнению в течение трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование.

В случае, если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен КТС в десятидневный срок, работник вправе перенести его рассмотрение в суд.

Решение КТС может быть обжаловано работником или работодателем в суде в десятидневный срок со дня вручения копии решения комиссии.

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профсоюзного
комитета МБДОУ детский сад с. Олинск

М.М. Троегубова



«УТВЕРЖДЕНО»

Заведующий МБДОУ детский сад с. Олинск

Н.И. Бакшеева

« 7 » сентября 2021 г.



**Состав комиссии по трудовым спорам
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детский сад с. Олинск**

Председатель комиссии

Коковина Нина Николаевна - воспитатель

Члены комиссии:

1. Дюкина Алена Игоревна - воспитатель
2. Троегубова Марина Миниюновна, повар, председатель ПК
3. Клочкова Татьяна Петровна – помощник воспитателя
4. Иванова Светлана Васильевна – помощник воспитателя

Пропито, пропунеровано на 113 листах
« 7 » сентября 2021 г.
Заведующая МБДОУ детский сад
с.Олонец Матвеева Н.И.

