

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 2 комбинированного вида «Капитошка»
г. Железногорск

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

по регулированию социально-трудовых отношений в
муниципальном дошкольном образовательном учреждении
«Детский сад № 2 комбинированного вида
«Капитошка»
на 2025 — 2027 г.г.



Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 2 комбинированного вида «Капитошка»
г. Железнодорожск

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

по регулированию социально-трудовых отношений в
муниципальном дошкольном образовательном учреждении
«Детский сад № 2 комбинированного вида
«Капитошка»
на 2025 — 2027 г.г.

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 2 комбинированного вида
«Капитошка»
г.Железногорск

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

по регулированию социально-трудовых отношений в
муниципальном дошкольном образовательном учреждении
«Детский сад № 2 комбинированного вида
«Капитошка»
на 2025 — 2027 г.г.

От работодателя:

Заведующая

МДОУ «Детский сад № 2
комбинированного вида «Капитошка»



Е.А. Пичкурова

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МДОУ «Детский сад № 2
комбинированного вида «Капитошка»
_____ Е.И. Дорохова

Коллективный договор подписан « 06 » мая 2025г.

1. Общие положения.

1.1 Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 2 комбинированного вида «Капитошка» (далее — МДОУ «Детский сад № 2 комбинированного вида «Капитошка») и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя — руководителя образовательной организации Пичкуровой Елены Александровны (далее — Работодатель);
- работники образовательной организации в лице их представителя - первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации Дороховой Елены Ивановны (далее — профсоюзный комитет).

1.3. Стороны договорились, что первичная профсоюзная организация в лице профсоюзного комитета выступает в качестве полномочного представителя работников МДОУ «Детский сад № 2 комбинированного вида «Капитошка» при разработке и заключении коллективного договора, ведения переговоров в решении трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем: оплаты труда, занятости, найма, увольнения (в том числе при сокращении штатов и численности работающих), социальных гарантий, аттестации педагогических работников, охраны труда и других форм социальной поддержки.

1.4. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее — ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2024-2026 годы;

Закон Курской области от 02 октября 2012 № 97-ЗКО «О социальном партнерстве в Курской области» с изменениями и дополнениями;

Закон Курской области от 09 декабря 2013 г. № 121-ЗКО «Об образовании в Курской области» с изменениями и дополнениями;

Соглашение между Правительством Курской области, Союзом «Федерация организаций профсоюзов Курской области» и Ассоциацией - объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей Курской области» на 2025-2027 годы;

Региональное отраслевое соглашение между Министерством образования и науки Курской области и Курской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки на 2025-2027 годы;

Территориальное отраслевое соглашение по регулированию социально-трудовых отношений в системе образования города Железногорска Курской области на 2025 — 2027 годы.;

иные нормативные акты регулирования социально-трудовых отношений.

1.5. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда работников МДОУ «Детский сад № 2 комбинированного вида «Капитошка», в том числе оплаты труда, занятости, дополнительного профессионального образования, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, а также дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МДОУ «Детский сад № 2 комбинированного вида «Капитошка», в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, а также расторжения трудового договора с руководителем МДОУ «Детский сад № 2 комбинированного вида «Капитошка».

1.8. В случае реорганизации (изменения правового статуса) образовательной организации права и обязательства по настоящему коллективному договору переходят к ее правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия или заключения нового коллективного договора либо внесения изменений и дополнений в настоящий коллективный договор.

При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. При смене формы собственности коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих изменения коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством.

Принятые сторонами изменения к коллективному договору оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью коллективного договора.

1.11. 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.

1.12. Положения настоящего коллективного договора, а также вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством по сравнению с положениями ранее действующих коллективных договоров в соответствии с законодательством Российской Федерации. Работодатель способствует созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами и иными нормативными правовыми актами, а также предусматривает дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников с учетом своих финансовых возможностей.

Законодательные и иные нормативные правовые акты, улучшающие правовое регулирование социально-экономического положения работников по сравнению с регулированием, предусмотренным Соглашением, применяются со дня вступления их в силу.

1.13. Пункты коллективного договора, реализация которых обеспечивается за счет средств профбюджета, распространяются только на членов Профсоюза.

1.14. В целях развития социального партнерства стороны признают необходимость и важность функционирования на равноправной основе комиссии по регулированию социально-трудовых отношений для ведения переговоров и заключению коллективного договора, внесению в него дополнений и изменений, урегулированию возникающих разногласий и обеспечению постоянного (не реже одного раза в полугодие) контроля над ходом выполнения коллективного договора. Срок полномочий комиссии – весь период действия коллективного договора.

1.15. Стороны определяют следующие формы участия в управлении организацией непосредственно работников и через профсоюзный комитет:

- согласование профсоюзного комитета в соответствии со ст. 371, 372 ТК РФ,

Законами РФ, соглашениями, настоящим коллективным договором при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (*Приложение 12*);

- проведение профсоюзным комитетом консультаций с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, реорганизации или ликвидации организации, введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда, подготовки и дополнительного профессионального образования работников, а также по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- обсуждение с Работодателем вопросов о работе образовательной организации, ее планов социально-экономического развития, внесение предложений по ее совершенствованию;

- участие в подготовке и заключении коллективного договора;

- участие в составе коллегиальных органов управления образовательной организацией (ч. 3 ст. 16 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

1.16. Работодатель предоставляет профсоюзному комитету полную, достоверную и своевременную информацию о численности, составе работников, условиях оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, размерах средней заработной платы по категориям персонала, а также по иным показателям, связанным с оплатой труда работников, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую информацию, затрагивающую интересы работников.

1.17. Стороны обеспечивают право работников образовательной организации на защиту их персональных данных в соответствии со ст. 86-90 ТК РФ, Федеральным законом от 27 июля 2006г. №152-ФЗ «О персональных данных», создают условия и принимают меры для обеспечения защиты персональных данных от неправомерного или случайного доступа к ним посторонних лиц, а также их уничтожения, изменения, копирования, распространения и иных неправомерных действий в соответствии с Положением о защите персональных данных работников образовательной организации.

1.18. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.19. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора в течение 7 дней после его подписания, а также разъяснить его условия работникам образовательной организации, в том числе условия его изменения.

Работодатель доводит текст до Работников. Текст коллективного договора размещается на официальном сайте образовательной организации в сети Интернет (<https://2edufe.gosuslugi.ru>), в методическом кабинете, информационном стенде образовательной организации.

1.20. Стороны не вправе в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА, ВЫСВОБОЖДЕНИИ РАБОТНИКОВ

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

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

2.1.2. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия

работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

2.1.3. Работодатель руководствуется Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Минтруда России от 26.08.2010г. № 761н, содержащим, в том числе, квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов высшего и дополнительного профессионального образования, здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

2.1.4. Работодатель учитывает профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ.

2.1.5. Работодатель, помимо оснований, предусмотренных статьями 70 ТК РФ, не устанавливает испытание при приеме на работу педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию.

2.1.6. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе вносить изменения в условия заключенного трудового договора приказом о приеме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. При приеме на работу до подписания трудового договора с работником ознакомить его с настоящим коллективным договором, Уставом МДОУ «Детский сад № 2 комбинированного вида «Капитошка», Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, под роспись, а также знакомить с принимаемыми в соответствии с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

- вести трудовые книжки работников, в том числе по личному заявлению работника обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а с 1 января 2021 г. работникам, впервые поступившим на работу, обеспечивать формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде;

- по запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности (статья 62 ТК РФ).

2.2.2. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, настоящим коллективным договором с учетом примерной формы трудового договора с работником МДОУ «Детский сад № 2 комбинированного вида «Капитошка» (приложение № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р). Форма трудового договора предварительно согласовывается с профсоюзным комитетом и является приложением к коллективному договору.

2.2.3. Конкретизировать в трудовом договоре (дополнительном соглашении) с работником, в котором конкретизированы его трудовые обязанности, для педагогических работников - объем учебной нагрузки (приказ Минобрнауки Российской Федерации от 22.12.2014г. №1601), его трудовые обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда (ст. 57 ТК РФ), как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда и др.), а также размер выплат за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника;

- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, в соответствии с установленными в организации показателями и критериями.

2.2.4. В соответствии с частью 6.1 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и приказом Минпросвещения Российской Федерации от 06.11.2024г. №779 «Об утверждении перечня документов, подготовка которых осуществляется педагогическими работниками при реализации основных общеобразовательных программ, образовательных программ среднего профессионального образования» продолжить совместную работу по сокращению документарной нагрузки на педагогических работников и образовательные организации всех уровней направленную на:

- снижение объема базовой документации, которую ведут педагоги образовательной организации;

- снижение объема мониторингов в системе образования;

- оптимизацию информационных систем;

- сокращение количества запросов, на которые образовательные организации готовят ответы.

Внести соответствующие изменения:

- в должностные инструкции и трудовые договоры педагогических работников;

- правила внутреннего трудового распорядка;

- локальные нормативные акты.

2.2.5. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок.

2.2.6. Заключать срочный трудовой договор в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, условий ее выполнения или по соглашению сторон с категориями работников, указанных в статье 59 ТК РФ.

2.2.7. Не устанавливать испытание при приеме на работу:

- проходившим военную службу по мобилизации, службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или военную службу по контракту в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации;

- педагогическим работникам, имеющим первую, высшую, и (или) квалификационную категорию педагог – методист, педагог - наставник, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет.

2.2.8. Не допускать заключение гражданско-правовых договоров в образовательной организации, фактически регулирующих трудовые отношения. В случае обращения физического лица, работающего в образовательной организации на условиях гражданско-правового договора к руководителю с заявлением о признании

таких отношений трудовыми, руководитель обязан признать такие отношения трудовыми и заключить трудовой договор с работником в установленные законом сроки.

2.2.9. Не допускать снижения уровня трудовых прав педагогических работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Курской области при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижения в труде.

2.2.10. Учитывать изменение требований к квалификации педагогического работника занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.2.11. Уведомлять работника об изменении определенных сторонами условий трудового договора в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ).

2.2.12. Производить изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, путем заключения дополнительных соглашений, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и Работодателем трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями 2 и 3 статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.2.13. Осуществлять прекращение трудового договора с работником только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

2.2.14. Расторгать трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по инициативе работника в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 77 ТК РФ в следующих случаях:

- переезд работника на новое место жительства;
- зачисление на учебу в образовательную организацию;
- выход на пенсию;
- необходимость длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше трех лет;
- необходимость ухода за больным или престарелым членом семьи.

2.2.15. Информировать выборный профсоюзный орган о намерении расторгнуть трудовой договор с работником – членом профсоюза до истечения срока испытания не менее чем за три календарных дня.

2.2.16. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизации с участием профсоюзного комитета.

2.2.17. Не допускать экономически и социально необоснованных сокращений рабочих мест, нарушений правовых гарантий работников при сокращении штатов, реорганизации и ликвидации образовательной организации. Проведение данных мероприятий начинать в конце учебного года.

2.2.18. Сообщать профсоюзному комитету информацию в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками, а при массовом единовременном высвобождении работников (критерием массового высвобождения работников является увольнение от 5 и более человек одновременно в течение 90 календарных дней) не позднее, чем за три месяца, уведомить об этом профсоюзный комитет, службу занятости. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. Председатель первичной профсоюзной организации обязан сообщить данную информацию в вышестоящую профсоюзную организацию.

2.2.19. Не допускать расторжения трудовых отношений:

- с работниками, впервые поступившими на работу по полученной специальности, в связи с сокращением численности или штата организации в течение трех лет;

- с заместителями и главными бухгалтерами (если они являются членами профсоюза) при передаче образовательной организации из муниципальной собственности в государственную и, наоборот, без учета мнения профсоюзного комитета;

- по инициативе работодателя с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или ребенка в возрасте до шестнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более детей в возрасте до четырнадцати лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях (часть 4 ст. 261 ТК РФ), за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой ст. 81 или пунктом 2 ст. 336 ТК РФ.

2.3. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, преобразование) образовательной организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

2.4. Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении, при необходимости и с учетом условий труда предоставляется время в течение рабочего дня для самостоятельного поиска новой работы.

2.5. Работодатель обеспечивает преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Наряду с установленными частью 2 ст. 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- в случае, если супруг (супруга) призван(а) на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;

- проходившие военную службу по мобилизации, службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или военную службу по контракту в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной

гвардии Российской Федерации;

- имеющие почётные звания, награждённые ведомственными знаками отличия и почётными грамотами;

- отнесенные в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);

- члены одной семьи, супруги, работающие в одной образовательной организации;

- впервые поступившие на работу по полученной специальности, в течение трех лет работы;

- совмещающие работу с обучением в образовательных организациях на основании ученического договора, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;

- неосвобождённый от основной работы председатель первичной профсоюзной организации в период избрания и после окончания срока полномочий в течение 2-х лет и др.

2.6. Увольнение работника по основаниям, предусмотренным п. 2 или 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, а также прекращение трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 8, 9, 10 или 13 ч. 1 ст. 83 ТК РФ допускается, если невозможно перевести 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 состояния его здоровья. При этом Работодатель предлагает работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии;

2.7. В случаях прекращения трудового договора вследствие нарушения п. 11 части 1 ст. 77 ТК РФ или иного нормативного правового акта правил заключения трудового договора трудовой договор прекращается, если невозможно перевести 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 состояния его здоровья. При этом работодатель предлагает работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него.

2.8. Работник, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым указанный работник состоял в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности

несоответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному работнику по состоянию здоровья (часть 13 статьи 351.7 ТК РФ).

2.9. В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации работодатель направляет его для получения дополнительного профессионального образования или предоставляет, по возможности, другую имеющуюся работу с его письменного согласия (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). Если такой перевод невозможен, трудовой договор с работником может быть расторгнут в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 ТК РФ.

2.10. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе Работодателя производится только по согласованию с профсоюзным комитетом.

2.11. 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.

2.12. При расторжении трудового договора 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) 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 настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса), 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.

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

2.14. Временный перевод на дистанционную работу осуществляется на основании локального нормативного акта (в соответствии со ст. 312.9 ТК РФ), принятого по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2.15. Коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, дополнительным соглашением к трудовому договору могут определяться: при временной дистанционной работе – продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции дистанционно, условия и порядок вызова работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте и т.д.

2.16. К педагогическим и иным работникам МДОУ «Детский сад № 2 комбинированного вида «Капитошка» не применяется часть седьмая статьи 312.9 ТК РФ, относящая ко времени простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой согласно положениям статьи 157 ТК РФ время, когда работник не выполняет непосредственно свою трудовую функцию, если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя. Регулирование режима рабочего времени и оплаты труда педагогических работников в периоды, связанные с наступлением санитарно-эпидемиологических, климатических и других оснований, приводящих в том числе к переводу работников на дистанционный режим работы, осуществляется в соответствии с положениями приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»/

2.17. На основании п. п. 3-6 ст. 46 Федерального закона РФ от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями) руководитель образовательной организации имеет право допускать к занятию педагогической деятельностью:

- по основным общеобразовательным программам - лиц, обучающихся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогика» и успешно прошедших промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения.

- на основании части 3.1. ст. 46 ФЗ № 273 совершеннолетние лица, обучающиеся по образовательным программам среднего профессионального образования по специальностям, входящим в укрупненную группу специальностей «Образование и педагогические науки», и успешно прошедшие промежуточные аттестации, в последний год обучения допускаются к занятию педагогической деятельностью по образовательным программам дошкольного образования.

Порядок допуска совершеннолетних лиц, обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования, к занятию педагогической деятельностью по образовательным программам дошкольного образования и начального общего образования утвержден приказом Минпросвещения России от 16.10.2023 № 771.

2.18. Решение о допуске обучающегося к педагогической деятельности принимается работодателем на основании предоставленных документов, предусмотренных статьей 65 ТК РФ, за исключением документов об образовании и о квалификации, а также по результатам проведенного с ним собеседования. В случае принятия решения о допуске обучающегося к педагогической деятельности работодатель заключает с ним трудовой договор в соответствии с ТК РФ, вносит соответствующие сведения в имеющуюся трудовую книжку или формирует новую электронную трудовую книжку.

2.19. У приступившего к педагогической деятельности обучающегося статус молодого специалиста возникает с момента окончания им образовательной

организации высшего образования или среднего профессионального образования и получения соответствующего документа об образовании/

2.20. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации, направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключения им контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

Работодатель в период приостановления действия трудового договора вправе выплачивать работнику материальную помощь.

Период приостановления действия трудового договора в соответствии со статьей 351.7 ТК РФ засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня. При отсутствии оснований для прекращения срочного трудового договора, предусмотренных частью одиннадцатой статьи 351.7 ТК РФ, срочный трудовой договор возобновляется на период, равный остатку срока действия данного трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия.

Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок в соответствии с частью первой и абзацами третьим, пятым, девятым - одиннадцатым части второй ст. 59 ТК РФ.

2.21. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением в МДОУ «Детский сад № 2 комбинированного вида «Капитошка» трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

- представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ);

- обеспечивать защиту и представительство работников – членов профсоюза при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров, в том числе в комиссии по трудовым спорам, в суде.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны договорились:

3.1. Режим работы МДОУ «Детский сад № 2 комбинированного вида «Капитошка», продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников в зависимости от должности с учетом особенностей их труда и других факторов определяются Правилами внутреннего трудового распорядка, принятыми в соответствии с ТК РФ, постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2024г. N 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», приказами Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников) и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», расписанием занятий, календарным учебным графиком, графиками работы и иными нормативно-правовыми актами.

3.1.1. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются руководителем МДОУ «Детский сад № 2 комбинированного вида «Капитошка» по согласованию с профсоюзным комитетом (Приложение 1).

3.2. Для руководителя, административно-управленческого, вспомогательного и младшего обслуживающего персонала МДОУ «Детский сад № 2 комбинированного вида «Капитошка» устанавливается норма рабочего времени – 40 часов в неделю.

3.3. Рабочее время педагогических работников в период организации образовательной деятельности определяется учебным планом, календарным учебным графиком, расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на педагогического работника в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

3.4. В соответствии с законодательством РФ для педагогических работников МДОУ «Детский сад № 2 комбинированного вида «Капитошка» устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени. Нормируемой частью рабочего времени педагогических работников является норма часов, за которые ему выплачивается ставка (оклад) заработной платы – 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, а также время проведения мероприятий (педсоветов, совещаний и др.), присутствие на которых для работников обязательно.

3.5. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается в следующих случаях:

- для медицинских работников – не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ);
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы - не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда (ст. 92 ТК РФ).

3.6. Продолжительность рабочей недели – пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю.

3.7. Учебная нагрузка определяется и тарифицируется на весь учебный год с 1 сентября текущего года по 31 августа следующего года. Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается только с их письменного согласия, исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной образовательной организации по согласованию с профсоюзным комитетом.

Предварительное распределение учебной нагрузки на новый учебный год проводится до ухода педагогических работников в ежегодный оплачиваемый отпуск и не позднее, чем за 2 месяца до наступления нового учебного года. Окончательное

распределение учебной нагрузки, утверждение тарификационных списков на учебный год должно быть завершено не позднее 5 сентября.

Учебная нагрузка педагогическим работникам, призванным на военную службу по мобилизации или заключившим контракт в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, устанавливается на общих основаниях и передается для выполнения другим педагогическим работникам на период приостановления трудовых договоров в соответствии со ст. 351.7 ТК РФ.

3.8. Педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет, учебная нагрузка устанавливается (тарифицируется) на общих основаниях и передаётся на указанный период для выполнения другим педагогическим работникам.

3.9. Режим рабочего времени педагогов-психологов в пределах 36-часовой рабочей недели регулируется правилами внутреннего трудового распорядка организации с учетом:

- выполнения индивидуальной и групповой консультативной работы с участниками образовательного процесса в пределах не менее половины недельной продолжительности их рабочего времени;
- подготовки к индивидуальной и групповой консультативной работе с участниками образовательного процесса, обработки, анализа и обобщения полученных результатов консультативной работы, заполнения отчетной документации. Выполнение указанной работы педагогом-психологом может осуществляться как непосредственно в организации, так и за ее пределами.

3.10. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания не менее 30 минут, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка МДОУ «Детский сад № 2 комбинированного вида «Капитошка».

3.11. Для педагогов, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися.

3.12. В целях повышения профессионального уровня педагогических работников, а также обеспечения молодым педагогам максимально комфортного, творческого и адекватного стартовым профессиональным возможностям режима их рабочего времени руководитель МДОУ «Детский сад № 2 комбинированного вида «Капитошка», по возможности, планирует для них в течение рабочей недели один свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

3.13. Работа в выходные и праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ. Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с его письменного согласия по распоряжению Работодателя с учетом мнения профсоюзного комитета (ст. 153 ТК РФ) и оплатой труда не менее, чем в двойном размере, или предоставлением другого дня отдыха.

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

В случаях, когда невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

3.15. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника с учетом мнения профсоюзного комитета и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством (ст. 99 ТК РФ).

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.16. С целью сохранения кадрового потенциала педагогических работников, работодатель может использовать режим неполного рабочего времени по согласованию с профсоюзным комитетом. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются по соглашению между работником и Работодателем, по заявлению беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), работника, проходящего обучение в организации в период действия ученического договора, а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, находящегося в отпуске по уходу за ребенком. Условия работы в режиме неполного рабочего времени определяются дополнительными соглашениями.

3.17. Вопрос присутствия или отсутствия работников на своих рабочих местах в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) решается руководителем организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

3.18. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42, 56 календарных дней, установленный Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Отпуск в полном объеме с соответствующей оплатой за первый год работы предоставляется работникам по истечению шести месяцев непрерывной работы в учреждении, за второй и последующие годы работы в соответствии с графиком предоставления отпусков.

3.19. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы организации и благоприятных условий для отдыха работников. О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Разделение, предоставление отпуска по частям, его перенос полностью или частично Работодателем, а также отзыв из отпуска допускается по приказу работодателя только с письменного согласия работника и выборного профсоюзного органа.

3.20. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

3.21. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

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

3.23. По письменному заявлению работника при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение Работодатель осуществляет перенос части ежегодного оплачиваемого отпуска на период санаторно-курортного лечения с учетом времени в

пути.

3.24. Ежегодный оплачиваемый отпуск переносится 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 этом работник имеет преимущество в выборе новой даты начала отпуска.

3.25. Согласно ст.23 Федерального закона РФ от 24.11.1995 г №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

3.26. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника. Педагогическим работникам, проработавшим в учебном году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из полной продолжительности отпуска.

3.27. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая заместителей руководителя, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Перечень категорий работников, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых (должностных) обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, определяется правилами внутреннего трудового распорядка в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые (должностные) обязанности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

Учет рабочего времени сверх установленной законодательством нормы часов производится работодателем.

3.28. Работодатель обязуется обеспечить работникам:

- дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с результатами специальной оценки условий труда;
- освобождение от работы на один рабочий день раз в три года с сохранением места работы и среднего заработка по письменному заявлению при прохождении диспансеризации. Работники, получающие пенсию (по старости или за выслугу лет), а также не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста получают аналогичное освобождение на два рабочих дня раз в год.

Конкретный день или дни прохождения диспансеризации определяется по соглашению сторон;

- работнику, который является супругом (супругой) лица, призванного на военную службу по мобилизации или заключившим контракт в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, предоставлять по его (ее) желанию оплачиваемый отпуск в период нахождения его (ее) супруга в отпуске;

- отпуск сроком до 1 года педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы в соответствии с Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016г. №644

Порядок предоставления длительного отпуска). Конкретная продолжительность длительного отпуска, условия и правила, связанные с очередностью его предоставления, разделения его на части, продления на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, оплаты за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности; условия присоединения длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставления длительного отпуска, работающим по совместительству, определяются в локальном нормативном акте образовательной организации.

3.29. В исключительных случаях, когда предоставление длительного отпуска сроком до 1 года работнику может неблагоприятно отразиться на деятельности образовательной организации, с согласия работника допускается перенос отпуска на более поздний срок, чем указан в заявлении работника.

3.30. Работнику по его письменному заявлению предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы по семейным и другим обстоятельствам в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день;
- рождения ребенка – до 5 календарных дней;
- бракосочетания детей работников – до 3 календарных дней;
- бракосочетания работника – до 3 календарных дней;
- похорон близких родственников – до 3 календарных дней;
- председателю профсоюзного комитета – до 6 календарных дней;
- проводы детей в армию – до 3 календарных дней;
- переезд на новое место жительства – до 3 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней;
- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- в случае призыва близкого родственника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации – до 3 календарных дней;

3.31. Одному из родителей, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, по письменному заявлению предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для него время, а также четыре дополнительных выходных дня в месяц (не за счет свободного или методического дня работника), оплачиваемых в размере среднего заработка Фондом социального страхования в установленном порядке. Данная льгота распространяется на всех работников организации, в том числе и на совместителей. Оплата замещения этого работника осуществляется в установленном законодательством порядке.

3.32. По желанию работника ему предоставляется ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для него время продолжительностью:

- а) до 14 календарных дней, имеющим:

- двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

- одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет;

- отцам, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери;

- работникам, осуществляющим уход: за престарелыми родителями в возрасте 80 лет и старше; за членами семьи - инвалидами с детства независимо от возраста;

- за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы;

б) до 3-х месяцев с сохранением места работы работникам по уходу за нетрудоспособными родителями.

3.33. Профсоюзный комитет обязуется:

3.33.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.33.2. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

3.33.3. Предоставлять работодателю согласование при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.33.4. Своевременно инициировать внесение изменений и дополнений в локальные нормативные акты образовательной организации в соответствии с законодательством РФ по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

IV. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

4.1. Стороны договорились, что:

4.1.1. Порядок и условия оплаты труда работников МДОУ «Детский сад № 2 комбинированного вида «Капитошка» регулируются региональным отраслевым соглашением, территориальным отраслевым соглашением, коллективными договорами, решением Железнодорожной городской Думы от 19.07.2018г. № 98-6-РД «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образованию Администрации города Железнодорожска», нормативными правовыми актами Курской области и аналогичными нормативными актами муниципальных органов власти по отраслевой системе оплаты труда с учётом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2025 и последующие годы.

4.1.2. Решениями Железнодорожной городской Думы, Положением об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений устанавливаются оклады, должностные оклады, повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты в соответствии с объемом, спецификой, результатами и качеством выполняемой работы.

4.1.3. Решениями Железнодорожной городской Думы, территориальным соглашением, Положением об оплате труда работникам муниципальных дошкольных образовательных учреждений устанавливаются ставки, оклады, должностные оклады не ниже размеров, предусмотренных в приложениях № 1, 2 к Положению об оплате труда работников областных казенных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Курской области, по виду экономической деятельности «Образование», утвержденных Постановлением Правительства Курской области от 02.12.2009г. №165 (с изменениями и дополнениями), а также повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты в соответствии с объемом, спецификой, результатами и качеством выполняемой работы.

4.1.4. Изменения и дополнения, вносимые в Положения об оплате труда и другие

иные правовые документы, связанные с оплатой труда, согласовываются с профсоюзным органом и не могут ухудшать положение работника по сравнению с ранее принятыми нормативными документами.

4.1.5. Снижение уровня заработной платы работников, достигнутого ранее, не допускается.

4.2. В целях повышения социального статуса работника, престижа профессиональной профессии и мотивации труда стороны совместно вырабатывают механизмы по повышению уровня реального содержания заработной платы работников, выполнение целевых значений показателей размеров средней заработной платы квалифицированных работников согласно Указу Президента РФ №597 от 07.05.2012г.;

4.3. Добиваться увеличения фонда оплаты труда с целью обеспечения:

- установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников и доведения заработной платы до МРОТ, применяемого с учетом правовых актов Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. № 38-П, от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П, от 16 декабря 2019 г. № 40-П, от 11 апреля 2023 г. № 16-П, от 15 июня 2023 г. № 32-П, от 27 июня 2023 г. № 35-П и от 23 сентября 2024 г. № 40-П;

- условий установления и выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда;

- индексации заработной платы с учетом ежегодной фактической инфляции и величины МРОТ.

Рассматривать возможность при увеличении фонда оплаты труда работников, в том числе при проведении индексации заработной платы работников, преимущественно направлять на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

4.3.3. Относить выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: руководство методическими комиссиями и другими видами работ, не входящими в основные должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду выплат компенсационного характера «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных», применительно к п. 3 Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных и государственных учреждениях, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29 января 2007 г. №822 (зарегистрирован Минюстом России 4 февраля 2008г., регистрационный № 11081).

4.4. Работодатели с участием выборного профсоюзного органа:

4.4.1. Разрабатывают Положение об оплате труда работников ДОО.

4.4.2. Предусматривают в Положении об оплате труда работников ДОО рассмотрение вопросов оплаты труда с учетом:

- а) формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп;

- б) формирования конкретных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по одноименным должностям работников (профессиям рабочих), назначенным в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не допуская установления различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применения к ним понятий как «минимальные размеры» или «минимальные размеры» окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, либо определения диапазонов окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

- в) обеспечения месячной оплаты труда работников не ниже минимального размера оплаты труда пропорционально отработанному времени в рамках каждого

трудового договора, в т.ч. заключенного по работе на условиях совместительства с учетом решений Конституционного Суда РФ по данному вопросу. Оплата сверхурочной работы в заработной плате работника при доведении ее до минимальной заработной платы также не учитывается.

г) формирования месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, имея в виду, что для педагогических работников в зависимости от занимаемой должности нормой рабочего времени и нормами труда является установленная им норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 20, 24, 25, 30 или 36 часов в неделю, 720 часов в год, а трудовые обязанности регулируются квалификационными характеристиками;

д) осуществления выплаты работникам за объем учебной нагрузки (объем педагогической работы), превышающий установленные за ставку заработной платы нормы часов педагогической работы, а также выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работников, помимо заработной платы, выплачиваемой работникам за выполнение нормы труда (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и выполнение должностных (трудовых) обязанностей, которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным законом;

е) оплаты труда за педагогическую работу сверх установленной нормы, которая должна производиться пропорционально тому размеру ставки заработной платы, которая выплачивается за выполнение нормы труда, поскольку иное противоречило бы положениям части второй статьи 22 ТК РФ об обеспечении работникам равной оплаты за труд равной ценности, а также положениям части третьей статьи 37 Конституции Российской Федерации, предусматривающей право работника на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;

ж) обеспечения равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности учреждений;

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

и) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;

к) определения размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также за выполнение работ в выходные и нерабочие праздничные дни с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. № 38-П, от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П и от 16 декабря 2019 г. № 40-П;

л) продолжительности рабочего времени, либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, установленных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего

времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (зарегистрировано Минюстом России 25 февраля 2015 г., регистрационный № 36204);

м) положений, предусмотренных приложением к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрировано Минюстом России 1 июня 2016 г., регистрационный № 42388);

н) определения размеров выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год);

о) определения размеров выплат стимулирующего характера педагогическим работникам за наличие первой или высшей квалификационной категории, устанавливаемых к ставкам заработной платы с учетом фактического объема педагогической (преподавательской) работы, а также размеров компенсационных выплат за наличие квалификационных категорий «педагог-наставник» и «педагог-методист» (при условии выполнения дополнительной работы, связанной с методической работой или наставнической деятельностью);

п) определения размеров выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, в том числе размеров премий, на основе соответствующих Положений, определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организаций.

4.5. При проведении индексации должностных окладов (тарифных ставок) выплаты компенсационного и стимулирующего характера (ежемесячные надбавки) осуществляются в пределах средств фонда оплаты труда учреждений, установленные работнику до индексации в процентном соотношении от должностного оклада (тарифных ставок), не могут быть уменьшены в абсолютном размере.

Согласно Положению об оплате труда работников образовательных организаций с учётом содержания Примерного положения об оплате труда работников областных казенных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Курской области, по виду экономической деятельности «Образование», подведомственных Министерству образования и науки Курской области по виду экономической деятельности «Образование», утверждённых Постановлением Правительства Курской области от 02.12.2009 г. № 165 (с изменениями и дополнениями), Закону Курской области от 09.12.2013 г. № 121-ЗКО «Об образовании в Курской области» и аналогичным муниципальным нормативным актам работникам образовательных организаций и иных организаций системы образования, за исключением работающих по совместительству, финансируемых из областного и муниципальных бюджетов, предоставляется:

4.5.1. Единовременная выплата в размере 3-х должностных окладов при увольнении в связи с выходом на страховую пенсию по старости (при наличии стажа работы в сфере образования не менее 10 лет), в том числе досрочно в связи с осуществлением педагогической деятельности, или выходом на страховую пенсию по инвалидности независимо от стажа работы (за исключением работающих по совместительству).

4.5.2. Оплачиваемый отпуск на 3 и 6 месяцев соответственно для завершения работы над кандидатской или докторской диссертацией.

4.5.3. В соответствии с ч. 18 Положения об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений, подведомственных

Управлению образования Администрации города Железнодорожного, утвержденного решением Железнодорожной городской Думы от 19 июля 2018 г. N 98-6-РД, в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, выплачивается дополнительная материальная помощь в следующих случаях:

- за высокие показатели в работе и в связи с юбилейными датами работника (50, 55, 60 и 65 лет);
- в связи с длительной болезнью или несчастием, постигшим самого работника или его близких родственников (родителей, супругов, детей).

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель МДОУ «Детский сад № 2 комбинированного вида «Капитошка» на основании письменного заявления работника с приложением соответствующих документов, подтверждающих указанные выше случаи, и финансовых возможностей ДОО.

Материальная помощь по случаям, указанным в настоящей части, в совокупности не может превышать двух должностных окладов в год.

Руководителю, заместителям руководителя ДОО материальная помощь и одновременно выплаты выплачиваются в размере и в порядке, установленном постановлением Администрации города Железнодорожного.

4.6. Установление ежемесячных надбавок за непрерывный стаж работы, выслугу лет к должностным окладам медицинским работникам определяется решением муниципальных органов власти, территориальными соглашениями, коллективными договорами, соответствующим положением об оплате труда.

4.7. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) исключительных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы в более высоком размере производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.8. Стороны рекомендуют предусмотреть обеспечение занятости другой педагогической работой работников в периоды отмены (приостановки) занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, производя оплату труда педагогических работников из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей отмене учебных занятий (образовательного процесса).

4.9. В случае проведения забастовки ввиду невыполнения или нарушения работодателем условий коллективного договора в соответствии со ст.414 ТК РФ работникам, участвующим в забастовке, могут выплачиваться компенсационные выплаты.

4.10. При заключении дополнительного соглашения к трудовому договору с работником МДОУ «Детский сад № 2 комбинированного вида «Капитошка», состоящим в трудовых отношениях с работодателем, в котором конкретизированы его должностные, обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности его деятельности в зависимости от результатов труда, а также меры социальной поддержки («эффективный контракт»), исходить из того, что такое соглашение может быть заключено при условии добровольного согласия работника, наличия разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работника, а достижение таких показателей и критериев осуществляется в рамках установленной федеральным законодательством продолжительности рабочего времени.

4.10.1. В целях снятия социальной напряженности информировать коллектив работников об источниках и размерах фондов оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплатах в разрезе всех категорий работников.

4.10.2. При разработке и утверждении в организациях показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

а) размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

б) работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

в) вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

г) вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

д) правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

е) принятие решений о выплатах вознаграждения и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

4.11. Педагогическим работникам, исполняющим обязанности отсутствующих работников:

4.11.1. Без освобождения от своей основной работы оплата труда производится как доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующих работников. Замещение проводится на основании письменного согласия работника, дополнительного соглашения к трудовому договору, приказа работодателя. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ). Указанная оплата не включается в минимальный размер оплаты труда.

4.11.2. В случаях, когда переработка рабочего времени воспитателями, младшими воспитателями осуществляется вследствие неявки сменяющего работника или родителей и выполняется за пределами рабочего времени, установленного графиком работы, оплата их труда производится как за сверхурочную работу в соответствии со ст. 152 ТК РФ.

4.12. Работодатели осуществляют оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада)), рассчитанного за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время (но не ниже указанных размеров) устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа

первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

4.13. Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых в соответствии с трудовым законодательством работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

4.14. Педагогическим работникам, административно-управленческому персоналу, имеющим ведомственные награды Российской Федерации, РСФСР, СССР (почетные звания, нагрудные знаки, значки, Почетные грамоты и другие) и работающим в организациях сферы образования, устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата в размере до 20 % должностного оклада (ставки) за счет утвержденных средств на оплату труда работникам организации сферы образования. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований. Данное положение закрепляется в территориальных соглашениях и коллективных договорах.

4.15. Стороны считают необходимым рекомендовать включать в Положение об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений установление стимулирующих выплат при оценке качества труда - за реализацию здоровьесберегающих технологий.

4.16. При определении оплаты труда педагогическим работникам рекомендуется учитывать установленную квалификационную категорию, при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, а также при условии совпадения должностных обязанностей, профилей работ (деятельности) согласно «Перечню должностей, по которым рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по одной из следующих должностей» (Приложение №5).

4.17. Стороны считают необходимым предусматривать в коллективных договорах положения о сохранении педагогическим работникам размеров ставок заработной платы (окладов), должностных окладов с учетом имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока ее действия по заявлениям педагогических работников работодателям:

а) при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, – не менее чем на 6 месяцев;

б) работникам, которым до пенсии по возрасту осталось не более трех лет, до достижения пенсионного возраста;

в) работникам, у которых в период нахождения в отпуске по беременности и родам, а также отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или в течение 1 года после выхода из соответствующего отпуска истек срок действия квалификационной категории, на период подготовки к аттестации и её прохождения, сроком не более чем один год после выхода из указанного отпуска или окончания срока действия квалификационной категории;

г) после подачи заявления в аттестационную комиссию на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

д) сроком на 1 год в следующих случаях:

- при возвращении работника к педагогической деятельности;
- имеющим почетные звания, отраслевые знаки отличия, государственные награды, полученные за достижения в педагогической деятельности;
- имеющим ученую степень по профилю деятельности;
- победителям конкурсного отбора на получение денежного поощрения лучшими педагогами образовательных организаций Курской области, реализующих образовательные программы дошкольного образования, на присуждение премий лучшим педагогам за достижения в педагогической деятельности, победителям и

призерам Всероссийских и областных конкурсов профессионального мастерства;

- в связи с длительной нетрудоспособностью, длительным отпуском, предоставляемым до одного года;
- перерыва в работе в связи с ликвидацией образовательной организации или уменьшения по сокращению штатов;
- длительной командировки по специальности в российскую образовательную организацию за рубежом;
- исполнения на освобожденной основе полномочий председателя территориальной или первичной профсоюзной организации, а также в составе выборного профсоюзного органа.

4.18. Стороны договорились:

4.18.1. Об оплате труда педагогических работников, являющихся гражданами Российской Федерации или претендующих на получение гражданства Российской Федерации по программе соотечественников, принятых на должности педагогических работников, с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенной (установленной) на территории республик бывшего СССР, до проведения их аттестации в порядке, установленном на территории Российской Федерации.

4.19.2. Об оплате и регулировании труда лиц, являющихся гражданами республик бывшего СССР, или лиц без гражданства, в том числе принятых на должности педагогических работников, в соответствии с главой 50.1 ТК РФ, а также применением статьи 4 Соглашения о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов.

4.20.3. Об учете квалификационной категории при оплате труда педагогических работников, имевших ее по состоянию на 1 сентября 2023 г., при возобновлении ими педагогической работы после выхода на пенсию или после оставления ее по другим основаниям.

4.21. Работа уборщиков служебных помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы убираемой площади, сверх нормы считается расширением зоны обслуживания и оформляется с письменного согласия работника.

4.22. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах и трудовых договорах с работниками выплату выходного пособия в размере не менее двухнедельного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренном п.7 ч.1 ст. 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменения определенных сторонами условий трудового договора.

V. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ И АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ

5.1. Стороны считают необходимым обеспечить повышение уровня профессиональной компетентности за счет создания условий для непрерывного профессионального роста, оказанию эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации, развитию творческой инициативы педагогических работников, усиление их социальной защищенности.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечить право педагогических работников на повышение квалификации не реже одного раза в три года, что отражается в трудовом договоре между работником и Работодателем или дополнительном соглашении к нему, в котором в том числе определяются гарантии и компенсации (ст.187 ТК РФ).

5.2.2. Включать в планы повышения квалификации педагогических работников:

- а) испытывающих затруднения:
 - в связи с техническим переоснащением и развитием организации,
 - в связи с недостаточностью компетенций в области современных технологий онлайн-обучения, применения новых инструментов оценки качества общего образования, использования инклюзивных технологий;

б) предпенсионного возраста;

Создавать условия для получения ими дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки.

5.2.3. Соблюдать гарантии и компенсации работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от производства, сохранять за ними место работы и должность, среднюю заработную плату, при направлении в другую местность – возмещать командировочные расходы в порядке и размере, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

5.2.4. Осуществлять дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

5.3. Аттестация педагогических работников в образовательной организации проводится в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023г. №196 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

5.4. Аттестация с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемой должности является обязательной, проводится по инициативе работодателя один раз в 5 лет в отношении педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий, на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией, самостоятельно формируемой образовательной организацией в соответствии с распорядительным актом Работодателя. Аттестация проводится на заседании аттестационной комиссии организации с участием педагогического работника.

5.5. Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности создается комиссия, в состав которой в обязательном порядке включается председатель профсоюзного комитета, если аттестуемый является членом профсоюза.

5.6. Учитывая, что руководитель образовательной организации является представителем работодателя, принимает распорядительные акты о создании аттестационной комиссии и проведении аттестации, знакомит с ними педагогических работников, подлежащих аттестации, вносит в аттестационную комиссию представление на педагогического работника, стороны договорились, что руководитель образовательной организации не входит в состав аттестационной комиссии.

5.7. Необходимость и сроки проведения аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности определяются Работодателем.

5.8. Данному виду аттестации не подлежат:

- а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- б) педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;
- в) беременные женщины;
- г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- е) педагогические работники, отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием;
- ж) молодые специалисты в течение срока действия статуса молодого специалиста.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами "г" и "д"

настоящего пункта, возможна не ранее чем через два года после их выхода из учебных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом "е" настоящего пункта, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

5.9. При аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности Работодатель:

- знакомит педагогических работников по согласованию с профсоюзным комитетом с принятыми распорядительными актами о создании и составе аттестационной комиссии, а также о проведении аттестации, списком работников организации, подлежащих аттестации, графиком проведения аттестации, под роспись не менее чем за 30 календарных дней до дня проведения их аттестации по графику;

- осуществляет подготовку представления по согласованию с профсоюзным комитетом;

- знакомит педагогического работника с представлением под подпись не позднее, чем за 30 календарных дней до дня проведения аттестации. После ознакомления с представлением педагогический работник по желанию может представить в аттестационную комиссию организации дополнительные сведения, характеризующие его профессиональную деятельность за период с даты предыдущей аттестации (при первичной аттестации – с даты поступления на работу). Аттестационная комиссия организации рассматривает представление работодателя;

- обеспечивает за счет средств образовательной организации участие работника в аттестационных процедурах, в том числе вне места проживания работника.

5.10. В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации Работодатель направляет его для получения дополнительного профессионального образования или предоставляет, по возможности, другую имеющуюся работу с его письменного согласия (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). Если такой перевод невозможен, трудовой договор с работником может быть расторгнут в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 ТК РФ.

5.11. Стороны договорились оказывать методическую поддержку молодым педагогам, не имеющим квалификационной категории, при подготовке к прохождению аттестации в целях установления квалификационной категории, в том числе в изучении опыта аттестации успешных молодых педагогов, в разработке «дорожной карты» (пошаговой инструкции) поэтапной подготовки молодого педагога к аттестации.

5.12. Работодатель обязуется:

- письменно предупреждать работника об истечении срока действия квалификационной категории не позднее, чем за 3 месяца, создавать ему условия для прохождения аттестации;

- сохранять квалификационную категорию, присвоенную педагогическому работнику, в течение срока её действия:

- а) при переходе педагогического работника из другой образовательной организации, в том числе расположенной в другом субъекте Российской Федерации;

- б) при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

- в) при переходе на работу из негосударственной образовательной организации, а также учреждений и организаций, не являющихся образовательными, при условии, если аттестация этих работников осуществлялась в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства просвещения

Российской Федерации от 24.03.2023г. №196 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

г) квалификационная категория педагог-методист и педагог-наставник устанавливается педагогическим работникам, имеющим высшую категорию на основе показателей деятельности, не входящей в должностные обязанности по занимаемой в организации должности п.п.50,51 Порядка аттестации.

5.13. Аттестация педагогических работников для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям, является добровольной, проводится на основании заявления педагогического работника, подаваемого непосредственно в аттестационную комиссию. Заявления о проведении аттестации подаются педагогическими работниками независимо от продолжительности работы в организации, в том числе в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком. Установленная на основании аттестации квалификационная категория педагогическим работникам действительна в течение пяти лет.

5.14. С целью обеспечения права на льготную процедуру аттестации на квалификационную категорию педагогических работников, эффективно организующих образовательный процесс, стабильно добивавшихся высокой результативности в работе, принимавших ежегодно в межаттестационный период активное участие в областных мероприятиях, работодатель по заявлению работника, представляет ходатайство педагогического совета образовательной организации, согласованное с профсоюзным комитетом, в соответствующую аттестационную комиссию для признания результатов его практической деятельности в межаттестационный период за результаты всестороннего анализа профессиональной деятельности текущего аттестационного периода на основе пунктов 35, 36 «Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», утвержденного приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023г. №196 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Данная льгота при проведении аттестации предоставляется следующим педагогическим работникам:

- имеющим государственные награды и почётные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель РФ", "Заслуженный преподаватель" и др.;
- имеющим отраслевые награды;
- имеющим другие почётные звания, ученые степени доктора наук, кандидата наук, награды иных ведомств при условии их соответствия профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;
- подтверждающим ранее присвоенную квалификационную категорию по должности в третий и более раз;
- победителям конкурсного отбора на получение денежного поощрения лучшими педагогами образовательных организаций Курской области, на присуждение премий лучшим педагогам за достижения в педагогической деятельности, победителям и призерам Всероссийских и областных конкурсов профессионального мастерства.

5.15. Аттестационная комиссия организации имеет право давать рекомендации работодателю о возможности продолжения деятельности педагогическим работникам, обладающим практическим опытом и компетентностью, принятым на соответствующие должности до вступления в силу приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. №761н и назначения на соответствующие должности педагогических работников лиц, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе

"Требования к квалификации" раздела "Квалификационные характеристики должностей работников образования" Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) профессиональными стандартами, но обладающих достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющих качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности.

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ, МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ

6.1. Работникам предоставляется в порядке, установленном муниципальными правовыми актами, социальная гарантия в виде снижения на 30% начисленной платы за присмотр и уход за ребенком, посещающим муниципальную дошкольную образовательную организацию города Железногорска, если заработная плата работника не превышает минимальный размер оплаты труда согласно тарификационных списков.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. 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.

6.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации, Фонд обязательного медицинского страхования РФ.

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

6.2.4. Обеспечивать в пределах своей компетенции право работников в соответствии с Законом Курской области от 09.12.2013г № 121-ЗКО «Об образовании в Курской области» (с изменениями и дополнениями) на следующие меры социальной поддержки:

- выплата работникам ДОО на возмещение затрат по уплате процентов по кредитам и займам, полученным в российских кредитных организациях или иных организациях, имеющих право выдавать гражданам кредиты (займы) на приобретение или строительство жилья, признанным в установленном порядке нуждающимися в получении жилья или улучшении жилищных условий. За педагогическими работниками, потерявшими рабочее место по независящим от них обстоятельствам (сокращение численности или штата, ликвидация организации, реорганизация), а также в случае ухода на страховую пенсию по старости, в том числе досрочно, признания работника полностью неспособным к трудовой деятельности сохраняется право на возмещение затрат на уплату процентов по кредиту (займу), полученному на приобретение или строительство жилья, до полного его погашения.

6.2.5. Предоставлять молодежи и их наставникам льготы и гарантии в соответствии с положениями раздела VII настоящего коллективного договора.

6.2.6. Устанавливать надбавки к должностному окладу (тарифной ставке) в течение года победителям:

всероссийских конкурсов профессионального мастерства в соответствии с положениями о данных конкурсах в следующих размерах:

- 60% - участнику, занявшему I место;
- 50%- участнику, занявшему II место;
- 40% - участнику, занявшему III место;
- 30% - финалистам конкурсов.

региональных конкурсов профессионального мастерства в соответствии с положениями о данных конкурсах в следующих размерах:

- 50% - участнику, занявшему I место;

- 40%- участнику, занявшему II место;
- 30% -участнику, занявшему III место;
- 20% - финалистам конкурсов.

Победителям муниципальных этапов конкурсов профессионального мастерства устанавливаются надбавки в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений.

6.3. Работникам, получающим профессиональное образование, а также второе высшее или среднее профессиональное образование по направлению на обучение Работодателем, предоставляются гарантии и компенсации, соответственно предусмотренные законодательством РФ для работников, получающих образование впервые, в соответствии с ученическим договором с Работодателем, который утверждается учредителем.

6.4. Работники образования, признанные в установленном порядке беженцами согласно ФЗ № 4528-1 «О беженцах» от 19.02.1993 года (с изменениями и дополнениями), имеют право на социальные льготы, гарантии и меры социальной поддержки наравне с гражданами РФ в соответствии с законодательством РФ и Курской области (ст.8 Закона).

6.5. Гражданам, уволенным с военной службы, принятым на работу в образовательную организацию, обеспечиваются дополнительные права и преимущества, предусмотренные Федеральным законом от 27 мая 1998 г. № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих».

6.6. Стороны проводят совместную работу по разъяснению работникам пенсионного законодательства, их прав и возможностей по улучшению своего пенсионного обеспечения, в том числе используя методическую поддержку Пенсионного Фонда Российской Федерации и отраслевого пенсионного фонда.

6.7. Профсоюзный комитет берет на себя обязательства из средств профсоюзного бюджета:

- поощрять за хорошую общественную работу и поддержку председателя и членов профсоюзного комитета и руководителей, а также представлять их к профсоюзным и отраслевым наградам
- организовывать на льготных условиях оздоровление членов профсоюза и членов их семей, работу по пропаганде здорового образа жизни, профилактике синдрома профессионального выгорания, оказание поддержки проведения массовых физкультурно-оздоровительных, спортивных и туристских мероприятий и т.д.;
- вручать премии и подарки членам Профсоюза к праздникам и юбилейным датам;
- оказывать материальную помощь на лечение и операции, в связи с бракосочетанием, рождением детей, при поступлении ребенка в первый класс, стихийными бедствиями, несчастными случаями в семьях, в трудных жизненных ситуациях в соответствии с Положением об оказании материальной помощи образовательной организации.
- осуществлять льготное кредитование членов Профсоюза из средств Кредитного потребительского кооператива «Образование».

VII. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ПРАВА И СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ И ИХ НАСТАВНИКОВ

7.1. Стороны договорились:

7.1.1. Обеспечить выполнение положений о статусе молодого специалиста сферы образования в Курской области, возникающего в течение 1 года с момента получения им диплома об образовании (документа, подтверждающего право на осуществление педагогической деятельности) и действующего со дня трудоустройства, к которым относятся выпускники профессиональных образовательных организаций и (или) образовательных организаций высшего

образования (далее – учебные заведения) в возрасте до тридцати пяти лет, соответствующие следующим требованиям:

- впервые получившие профессиональное или высшее образование, в том числе непедагогическое, но в этом случае при условии работы по педагогической специальности и соответствия профиля профессиональной деятельности специальности (квалификации), указанной в дипломе;
- приступившие к трудовой деятельности в ДОО в течение 1 года со дня получения диплома о профессиональном или высшем образовании;
- работавшие в период обучения в образовательной организации и продолжившие там работать по специальности после получения соответствующего диплома (документа) о профессиональном или высшем образовании по педагогической специальности.

7.2. Статус молодого специалиста устанавливается выпускникам (женщинам) профессиональных образовательных организаций и (или) образовательных организаций высшего образования, у которых родились дети в период обучения или после окончания учебного заведения при последующем трудоустройстве в образовательную организацию Курской области до достижения ребёнком возраста трёх лет.

7.3. Работодатель в отношении молодых специалистов обязуется:

7.3.1. Предоставлять должность в соответствии с полученной специальностью и квалификацией при приеме на работу, не устанавливать испытательный срок, определять норму часов педагогической работы не менее ставки заработной платы.

7.3.2. Информировать молодого специалиста, прибывшего на работу в ДОО, о возможности получения всех льгот и гарантий в соответствии с федеральным, региональным законодательством, муниципальными нормативными правовыми актами.

7.4. Стороны считают необходимым:

7.4.1. Осуществлять меры социальной поддержки:

- со дня поступления на работу выпускников высших или средних специальных учебных заведений ежемесячно устанавливать доплату молодым специалистам в следующих размерах:

- в 1-ый год работы - 30% от должностного оклада;
- во 2-ой год работы - 35% от должностного оклада;
- в 3-ий год работы - 40% от должностного оклада;
- молодым специалистам, окончившим высшее учебное заведение по целевому направлению, доплату к должностному окладу в размере 40 % от должностного оклада в первые три года работы в ДОО;

- в течение первых трех лет работы в образовательной организации (или до установления квалификационной категории) повышающий коэффициент молодым специалистам, окончившим с отличием образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации в размере 0,20 к должностному окладу;

- молодым специалистам, проживающим в общежитии, в жилых помещениях по договорам социального найма, по договорам найма жилых помещений, работодатель ежемесячно выплачивать материальную помощь в размере 900 (девятьсот) рублей.

7.4.2. Закреплять приказом наставников за молодыми специалистами и предусматривать для них меры материального и морального стимулирования на условиях, определенных настоящим коллективным договором и Положением об оплате труда муниципальных дошкольных образовательных учреждений.

7.4.3. Направлять молодого специалиста на стажировку, семинары, курсы повышения квалификации с целью углубления знаний, методики, стимулирования профессионально-личностного развития и социальной активности.

7.4.4. Не проводить аттестацию на соответствие занимаемой должности.

7.5. Стороны совместно:

7.5.1. Проводят посвящение и поздравления молодых педагогов;

7.5.2. Разрабатывают Положение о наставничестве ДОО с целью формирования эффективной системы поддержки педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов, создания возможностей для транслирования инновационного педагогического опыта, содействия социально-профессиональной адаптации и развития индивидуальной траектории их профессионального роста;

7.5.3. Обобщают опыт педагогов-наставников, создают работникам условия для участия в конкурсе «Педагогический дебют» в номинации «Педагог-наставник» и других мероприятий на региональном и муниципальном уровнях.

7.6. Профсоюзный комитет:

7.6.1. Для обеспечения баланса интересов привлекает его членов к разработке критериев оценки результатов деятельности педагогических работников и участию представителей в комиссии по распределению выплат стимулирующего характера;

7.6.2. Обеспечивает представительство и защиту трудовых прав и интересов молодежи - членов Профсоюза;

7.6.3. Оказывает им помощь в случае необходимости, в том числе материальную за счет средств профсоюзного бюджета.

7.6.4. Представлять лучших наставников к награждению ведомственной наградой Министерства Просвещения РФ, нагрудным знаком «Почетный наставник» согласно приказу Министерства Просвещения РФ № 400 от 01 июля 2021г. «О ведомственных наградах Министерства Просвещения РФ».

7.7. Стороны будут добиваться расширения мер социальной поддержки, льгот и гарантий для молодых специалистов, работающих в муниципальных образовательных организациях и внесения соответствующих дополнений в муниципальные нормативные правовые акты.

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечивать функционирование и совершенствование системы управления охраной труда и безопасности образовательного процесса, своевременному и качественному проведению системных мероприятий по управлению профессиональными рисками, связанных с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней, в соответствии со ст. 214, 218 ТК РФ, приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 № 776н «Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда».

8.1.2. Внедрять и развивать системы предупреждения производственного травматизма и профзаболеваний, повышения культуры безопасности с целью сохранения жизни и здоровья работников согласно Примерному перечню ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней, утверждённому приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 776н, ст. 209.1

8.1.3. Способствовать:

- функционированию и совершенствованию системы управления охраной труда и обеспечением безопасности образовательного процесса, своевременному и качественному проведению системных мероприятий по управлению профессиональными рисками, связанных с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней, не реже одного раза в год, при высоких профессиональных рисках и каждые три года при умеренных (приемлемых) в соответствии со ст. 214, 218 ТК РФ, приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 № 776н «Об утверждении Примерного положения о системе управления

«охраной труда», Рекомендациями по созданию и функционированию системы управления охраной труда и обеспечением безопасности образовательного процесса в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность, принятыми Минобрнауки России 25.08.2015 г. № 12-1077;

- внедрению и развитию системы предупреждения производственного травматизма и профзаболеваний, повышения культуры безопасности труда с целью сохранения жизни и здоровья работников согласно Примерному перечню ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней, утверждённому приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 114н, ст. 209.1 ТК РФ;

- разработке и реализации программ по улучшению условий и охраны труда, направленных на поддержание здоровья работников;

- повышению эффективности деятельности комиссии по вопросам охраны труда и здоровья работников МДОУ «Детский сад № 2 комбинированного вида «Капитошка»;

- использованию возможности привлечения в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда части страховых взносов (до 30%) возвращенных из Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, специальную оценку условий труда, приобретение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, аптек для оказания первой помощи, проведение обязательных медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований, обучение по охране труда, а также возможности возврата части сумм страховых взносов (до 30%) на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами (при условии направления страхователем дополнительного объема средств на санаторно-курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством) согласно приказу Минтруда России от 14.07.2021 N467н "Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами" в соответствии с федеральным законом «О бюджете Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации» на очередной финансовый год и на плановый период.

8.2. Работодатель обеспечивает:

- соблюдение законодательства и других нормативных актов в области охраны труда и защиты окружающей среды, созданию безопасных условий труда;

- проведение обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в установленном порядке. Производит оплату обучения и проверки знаний по охране труда специалиста по охране труда, членов комиссии по охране труда МДОУ «Детский сад № 2 комбинированного вида «Капитошка», создавать необходимые условия для выполнения ими общественно значимой работы, осуществлять контроль ее своевременного проведения. Обучение проводится не реже 1 раза в 3 года с сохранением среднего заработка обучаемых на период проведения обучения;

- проведение обучения работников безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда, недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанное обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда;

- своевременному и качественному проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», соблюдению законодательства и других нормативных актов в области охраны труда и защиты окружающей среды, созданию безопасных условий труда;

- укомплектование медицинского кабинета, спортзала, медицинскими аптечками в соответствии с Требованиями к комплектации медицинскими изделиями аптечки для оказания первой помощи работникам утверждённым приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 24.05.2024 N 261н "Об утверждении требований к комплектации аптечки для оказания первой помощи с применением медицинских изделий в организациях, осуществляющих образовательную деятельность".

- своевременную организацию и проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, а также психиатрического освидетельствования работников, гигиенической аттестации, выдачи работникам медицинских книжек в соответствии со статьей 214 ТК РФ;

- сертифицированной спецодеждой, спецобувью, смывающими и (или) обезвреживающими средствами на основании Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты (СИЗ) и смывающими средствами, утверждённые Приказом Минтруда России от 29.10.2021 N 766н и Единых типовых норм, утверждённых Приказом Минтруда России от 29.10.2021 N 767н с учетом результатов проведенной специальной оценки условий труда (СОУТ), оценки профессиональных рисков (ОПР) и мнения профсоюзного комитета организации. В случае идентификации иных опасностей на рабочем месте работник обеспечивается средствами индивидуальной защиты, необходимыми для защиты от идентифицированных опасностей. Номенклатуру, количество и сроки носки определяет работодатель в соответствии с Правилами;

- предоставление льгот, гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, по результатам проведенной специальной оценки условий труда в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами;

- установление оплаты труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, признанными таковыми по результатам спецоценки, 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. Доплаты за неблагоприятные условия труда начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах или в таких условиях труда;

- разработку и утверждение инструкций по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и производит их согласование с профсоюзным комитетом;

- обеспечение пожарной безопасности МДОУ «Детский сад № 2 комбинированного вида «Капитошка» в соответствии с требованиями федерального законодательства и законодательства Курской области;

- разработку и реализацию программ по улучшению условий и охраны труда, направленных на поддержание здоровья работников,

- организацию санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников в соответствии с требованиями охраны труда.

8.2.1. Работодатель устанавливает оплату труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, признанными таковыми по результатам спецоценки, 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. Доплаты за неблагоприятные условия труда начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах или в таких условиях труда.

Работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с дополнениями и изменениями), работникам, условия труда которых отнесены к вредным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных ст. 117 и 147 ТК РФ.

8.3. Работодатель принимает меры для:

- оборудования санитарно-бытовых помещений для работников и в соответствии с требованиями охраны труда и производственной санитарии;
- предоставления помещения для отдыха и приема пищи работников МДОУ «Детский сад № 2 комбинированного вида «Капитошка»;
- организации и проведения физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне».
- организации ведения электронного документооборота по охране труда.

8.4. Работодатель обязуется:

8.4.1. Способствовать прохождению диспансеризации работниками для раннего выявления и профилактики заболеваний.

8.4.2. Создавать на паритетной основе совместно с профсоюзным комитетом комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием охраны труда в ДОО, выполнения соглашения по охране труда и организовывать ее работу.

8.4.3. Оказывать содействие техническому, внештатным техническим инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в МДОУ «Детский сад № 2 комбинированного вида «Капитошка». В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры по их устранению.

8.4.4. Работодатель создаёт необходимые условия для выполнения членами комиссии по охране труда, уполномоченными лицами по охране труда, внештатными техническими инспекторами труда функций по осуществлению общественного контроля состояния условий и охраны труда:

- освобождает от основной работы с сохранением среднего заработка работников, которые избраны уполномоченными по охране труда или внештатными техническими инспекторами труда для выполнения соответствующих функций и на время краткосрочной профсоюзной учебы. Суммарное время освобождения от основной работы определяется в коллективном договоре в пределах не менее 10 рабочих часов в месяц;
- проводит обучение и проверку знаний по охране труда уполномоченных с сохранением среднего заработка на период проведения обучения;
- предусматривает с учетом показателей эффективности и результативности работы стимулирующие выплаты уполномоченным по охране труда профсоюзного комитета за эффективное участие в общественном управлении организацией, создание и поддержку социально-привлекательного имиджа образовательной организации.

Величина и размер выплат определяется положением об оплате труда работников дошкольных образовательных учреждений.

8.4.5. Увольнение уполномоченного лица по охране труда по инициативе работодателя (его представителя) помимо соблюдения общего порядка увольнения производится только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

8.4.6. Проводить учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма, профессиональной заболеваемости, несчастных случаев с работниками во время осуществления учебного процесса с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

– проводить учёт и рассмотрение обстоятельств и причин микротравмы в соответствии со ст.226 ТК РФ., согласно Приказу Минтруда и соцзащиты РФ от 01.03.2017 №632 «Об утверждении рекомендаций по учёту микроповреждений (микротравм) работников».

8.4.7. Проводить расследование несчастных случаев на производстве в установленном законодательством порядке.

8.4.8. Возмещать утраченный заработок (доход), а также связанные с ухудшением здоровья вследствие несчастного случая на производстве (если несчастный случай произошел не по вине работника) либо профессионального заболевания, дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию, либо соответствующие расходы в связи со смертью работника (ст. 184 ТК РФ) наступившей от несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

8.4.9. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством РФ.

8.4.10. Не допускать к работе тех, кто не применяет выданные обязательные средства индивидуальной защиты (СИЗ) при выполнении работ с вредными условиями труда и в особых температурных условиях ст. 76 ТК РФ.

8.4.11. Приостановить работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда ст. 214.1.ТК РФ.

8.5. Работники обязуются:

8.5.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

8.5.2. Своевременно проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

8.5.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств Работодателя.

8.5.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

8.5.5. Незамедлительно извещать администрацию МДОУ «Детский сад № 2 комбинированного вида «Капитошка» о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, микротравме, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания.

8.6. Профсоюзный комитет обязуется:

8.6.1. Организовывать проведение общественного контроля за обеспечением безопасных и здоровых условий труда при проведении образовательного процесса в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по

охране труда.

8.6.2. Координировать работу уполномоченного лица по охране труда профсоюзного комитета по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в МДОУ «Детский сад № 2 комбинированного вида «Капитошка».

8.6.3. Организовывать обучение уполномоченного лица по охране труда профсоюзного комитета, членов комитета (комиссии) по охране труда.

8.6.4. Обеспечивать участие представителей Профсоюза в комиссиях по:

- охране труда и здоровья;
- проведению специальной оценки условий труда;
- оценки и управлению уровнями профессиональных рисков;
- расследованию несчастных случаев на производстве и с обучающимися (воспитанниками) во время учебного процесса;
- приемке МДОУ «Детский сад № 2 комбинированного вида «Капитошка» к началу учебного года.

8.6.5. Оказывать практическую помощь членам Профсоюза в реализации их прав на безопасные условия труда, социальные гарантии, представляет их интересы в отношениях с работодателем.

8.6.6. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда.

8.6.7. Обращаться к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда.

8.6.8. Содействовать в организации работы по проведению специальной оценки условий труда работников и оценке профессиональных рисков.

8.6.9. Организовывать участие уполномоченного по охране труда профсоюзного комитета МДОУ «Детский сад № 2 комбинированного вида «Капитошка», профсоюзного актива в смотрах-конкурсах на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза» и «Лучший внештатный технический инспектор труда Профсоюза».

8.7 Стороны совместно обязуются:

8.7.1. Принимать участие в подготовке и заключении ежегодного Соглашения по охране труда, предусматривающего организационные, технические, профилактические мероприятия по улучшению условий, охраны труда и здоровья с указанием финансовых затрат, сроков выполнения, а также должностных лиц, ответственных за реализацию мероприятий по охране труда.

8.7.2. Обеспечить право внештатным техническим инспекторам труда, специалистам по охране труда, уполномоченным по охране труда профсоюзного комитета МДОУ «Детский сад № 2 комбинированного вида «Капитошка» выходить с предложениями о приостановке выполняемых работ и устранении выявленных нарушений в случае ухудшения условий труда и образования в образовательной организации, выявлении грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления Работодателя. При приостановке выполняемых работ вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника работодатель обеспечивает сохранение за работником места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в организации, либо непосредственно на рабочем месте.

8.7.3. Проводить Дни охраны труда, конференции, семинары, выставки и другие мероприятия по охране труда.

8.7.4. Организовывать проведение комплексных, тематических и целевых проверок МДОУ «Детский сад № 2 комбинированного вида «Капитошка» по вопросам охраны труда с последующим обсуждением на совместных заседаниях представителей работодателя и профсоюзного комитета.

8.7.5. Организовывать мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта, в том числе проведение соревнований, спартакиад, турниров по различным видам спорта и туризма с целью привлечения работников и воспитанников к здоровому образу жизни.

8.8. Руководитель МДОУ «Детский сад № 2 комбинированного вида «Капитошка» осуществляет руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции и несёт персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.

8.8.1. Работодатель обязан:

- проводить комплекс мероприятий по противопожарной безопасности согласно ежегодно утверждаемому противопожарному режиму в Российской Федерации, а также практические тренировки по отработке действий при возникновении пожара, по отработке умений пользоваться первичными средствами пожаротушения;
- осуществлять контроль за соблюдением работниками требования пожарной безопасности и обеспечить подразделения первичными средствами пожаротушения.
- проводить ежегодную комплексную приёмку помещений на предмет их готовности к новому учебному году с обязательным привлечением в состав комиссии ответственного за пожарную безопасность.
- содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению;
- обеспечивать доступ должностным лицам при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения и на иные объекты организации;
- незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов;
- содействовать деятельности добровольных пожарных.

8.8.2. Работник обязан:

- соблюдать порядок действий при пожаре или обнаружении признаков горения, в том числе при вызове пожарной охраны, эвакуации людей и материальных ценностей, пользовании средствами пожаротушения;
- участие в практических тренировках по отработке действий при возникновении пожара, а также умений пользоваться первичными средствами пожаротушения.

IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. Работодатель как социальный партнер признает права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации, профсоюзного комитета, членов профсоюза, которые определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, настоящего коллективного договора, иных соглашений, устава образовательной организации.

9.2. Работодатель способствует деятельности профсоюзного комитета как законного представителя интересов работников.

9.3. Работодатель:

9.3.1. Обеспечивает при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, а также других работников – не членов профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора ежемесячное бесплатное и своевременное перечисление с расчетного счёта МДОУ «Детский сад № 2 комбинированного вида «Капитошка» на расчетный счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы в размере 1% от заработной

Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с перечислением средств на заработную плату.

9.3.2. Не препятствует представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав.

9.3.3. Обеспечивает при наличии письменных заявлений работников, являющихся пайщиками кредитного потребительского кооператива «Образование», бесплатное перечисление с расчётного счёта ДОО (из заработной платы работника) на расчётный счёт кооператива паевых взносов и денежных перечислений в соответствии с условиями займа работника.

9.4. Председатель, члены профсоюзного комитета, члены комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, другие категории профсоюзного актива и члены Профсоюза, не освобожденные от основной работы, на время участия в работе съездов, конференций, созываемых Профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов, собраний, краткосрочной учебы, ведении коллективных переговоров, подготовке проектов коллективных договоров, контроля за их выполнением освобождаются от работы с сохранением средней заработной платы (ч.3 ст. 374 ТК РФ).

9.5. Работа в качестве председателя профсоюзной организации, членов выборного органа, признаётся значимой для деятельности организации и принимается во внимание при поощрении работников. Работодатель за счёт средств ДОО может устанавливать председателю первичной профсоюзной организации стимулирующие выплаты в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений за:

- участие в работе по развитию системы государственно-общественного управления МДОУ «Детский сад № 2 комбинированного вида «Капитошка» содействие созданию условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, внесение инициативных предложений по повышению эффективности воспитательно-образовательного процесса, отсутствие жалоб со стороны работников, конструктивное разрешение проблем с коллегами и др.);

- содействие в предупреждении и эффективном разрешении конфликтов, создании благоприятного психологического климата в коллективе в целях сохранения и развития кадрового обеспечения образовательной организации;

- созданию и поддержке социально-привлекательного имиджа образовательной организации (участие в разработке и осуществлении контроля за соблюдением трудового законодательства, выполнением локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, трудовых договоров работников, отсутствие нарушений трудового законодательства работниками, участие в организации социально значимых мероприятий, физкультурно-оздоровительной и спортивной работе, реализации программ по пропаганде и внедрению здорового образа жизни в МДОУ «Детский сад № 2 комбинированного вида «Капитошка» и др.).

9.6. Представители выборного профсоюзного органа, определяемые решением профкома, и утверждаемые приказом руководителя, входят в состав коллегиальных органов, осуществляющих управление в сфере образования, общественных советов, а также в состав комиссий: аттестационной, по социальному страхованию, по охране труда, по проверке готовности образовательной организации к учебному году и др., деятельность которых так или иначе затрагивает трудовые и социальные права и интересы работников и обучающихся.

9.7. Стороны принимают необходимые меры по недопущению вмешательства руководителя и его заместителей в уставную деятельность первичной профсоюзной организации.

9.8. В целях создания условий для успешной деятельности первичной

профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с законодательством Работодатель обязуется:

9.8.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников МДОУ «Детский сад № 2 комбинированного вида «Капитошка», учитывать мнение профсоюзного комитета в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

9.8.2. Безвозмездно предоставлять профсоюзному комитету помещения как для постоянной работы, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, уборкой; а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

9.8.3. Предоставлять профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники, в том числе для доступа в Единую электронную базу Профсоюза, электронного учета членов Профсоюза, бонусные программы лояльности, содержащие дополнительные льготы для членов Профсоюза; создания электронных страниц первичных профсоюзных организаций на официальном сайте МДОУ «Детский сад № 2 комбинированного вида «Капитошка», осуществлять техническое обслуживание данной оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимые для работы самого профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного профсоюзному комитету;

9.8.4. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью;

9.8.5. Привлекать представителей профсоюзного комитета к осуществлению контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

9.8.6. Своевременно рассматривать заявления, обращения, требования и предложения профсоюзных органов и давать мотивированный ответ.

9.9. Председатель первичной профсоюзной организации, его заместитель члены комитета, внештатные инспекторы труда Курской областной организации Профсоюза, работники, входящие в состав выборных профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (ст.192, 81 ТК РФ), без предварительного согласия выборного профсоюзного органа; председатели первичных профсоюзных организаций, их заместители по тем же основаниям без учёта мотивированного мнения вышестоящего профсоюзного органа (ст.82 ТК РФ).

Перемещение или временный перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе Работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

9.10. Дискриминация, ущемление прав в сфере труда представителей профсоюзного комитета, выявивших нарушения трудового законодательства, условий труда в связи с исполнением возложенных на них общественных обязанностей, не допускается (ст.3 ТК РФ).

9.11. При вынесении дисциплинарного взыскания председателю профсоюзного комитета, его заместителю, членам комитета, внештатным инспекторам труда Курской областной организации Профсоюза, работникам, входящим в состав выборных профсоюзных органов, необходимо учитывать мотивированное мнение (согласие) вышестоящего выборного профсоюзного органа.

9.12. Увольнение по инициативе Работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, кроме случаев ликвидации организации, а равно изменение

условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объёма учебной нагрузки или объёма любой работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат) председателя, заместителя, не освобождённых от основной работы, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ).

9.13. В течение 2-х лет после окончания выборных полномочий не допускать увольнения по инициативе Работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзного комитета, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законодательством предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ.

9.14. 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 Работодателя. При невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией организации либо отсутствием в организации соответствующей работы (должности) Профсоюз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки - на срок до одного года. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением Профсоюза.

Х. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

10.1. Первичная профсоюзная организация и профсоюзный комитет обязуются:

10.1.1. Содействовать реализации настоящего коллективного договора, способствовать поддержанию благоприятного психологического климата в коллективе, предотвращению коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

10.1.2. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Проводить с работниками консультации по вопросам выполнения ими трудовой функции, в том числе индивидуального характера.

10.1.3. Представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профсоюзный комитет представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства на счет первичной профсоюзной организации в размере не менее 1% от заработной платы.

10.1.4. Осуществлять контроль:

- за соблюдением в МДОУ «Детский сад № 2 комбинированного вида «Капитошка» трудового законодательства, в том числе в области охраны труда, предоставлением льгот, социальных гарантий и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации, настоящим коллективным договором;

- за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

- за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников, а также за своевременностью и достоверностью формирования сведений о трудовой деятельности Работодателем.

- за соблюдением порядка аттестации педагогических работников МДОУ «Детский сад № 2 комбинированного вида «Капитошка», проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

10.1.5. Содействовать профессиональному росту педагогических работников, улучшению условий труда, быта, оздоровлению работников и их детей; развитию инновационных форм социальной поддержки членов профсоюза.

10.1.6. Оказывать материальную помощь членам профсоюза согласно Положению об оказании материальной помощи образовательной организации.

10.1.7. На долевых началах оказывать финансовую помощь участникам конкурсов профессионального мастерства, культурных и спортивно-оздоровительных мероприятий.

10.1.8. Принимать участие в организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы в МДОУ «Детский сад № 2 комбинированного вида «Капитошка».

10.1.9. Оказывать помощь членам профсоюза в приобретении путёвок на оздоровление и отдых.

10.1.10. Вести целенаправленную работу по информированию членов профсоюза о деятельности сторон коллективного договора по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников МДОУ «Детский сад № 2 комбинированного вида «Капитошка».

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

10.1.12. Принимать участие в аттестации работников МДОУ «Детский сад № 2 комбинированного вида «Капитошка» на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии МДОУ «Детский сад № 2 комбинированного вида «Капитошка».

10.1.13. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

10.1.14. Информировать членов профсоюза о своей работе, о деятельности вышестоящих выборных профсоюзных органов.

10.1.15. Содействовать оздоровлению детей работников МДОУ «Детский сад № 2 комбинированного вида «Капитошка».

10.1.16. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, награждении ведомственными и другими наградами работников МДОУ «Детский сад № 2 комбинированного вида «Капитошка».

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11.1. Стороны договорились:

11.1.1. Проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

11.1.2. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

11.1.3. Рассматривать в трехдневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

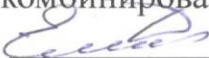
11.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в комитет по труду и занятости населения

11.3. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, установленном законодательством (ст.54, 55 ТК РФ).

ХII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 2027 включительно. Последующие переговоры по разработке и заключению нового коллективного договора должны быть проведены не позднее _____ (указать).

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МДОУ «Детский сад № 2
комбинированного вида «Капитошка»
 Е.И.Дорохова

Б.А. Пичкурова



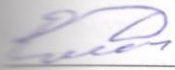
Утверждено комиссией по регулированию социально трудовых отношений
Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 2
комбинированного вида «Капитошка»
«6» мая 2025 года

Список приложений к коллективному договору:

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение о деятельности комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.
3. Положение о порядке и условиях предоставления длительного отпуска сроком до 1 года педагогическим работникам муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 2 комбинированного вида «Капитошка».
4. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью, средствами индивидуальной защиты, моющими и обезвреживающими средствами.
5. Перечень должностей, по которым рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по одной из следующих должностей.
6. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда.
7. Перечень должностей с ненормированным рабочим днем, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.
8. Форма расчетного листка.
9. Форма трудового договора.
10. Согласование представительного органа работников.
11. Порядок согласования с выборным профсоюзным органом.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной
организации МДОУ «Детский сад № 2
комбинированного вида «Капитошка»



Е.И.Дорохова

«06» мая 2025г. Протокол № 5

ПРИНЯТО

Общим собранием работников
МДОУ «Детский сад № 2 комбинированного
вида «Капитошка»

«06» мая 2025г. Протокол № 2

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующая МДОУ «Детский сад № 2
комбинированного вида «Капитошка»



Е.А.Нижникова

«06» мая 2025г. Приказ № 1-220



**Правила внутреннего трудового распорядка
муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №2 комбинированного вида «Капитошка»
(МДОУ "Детский сад № 2 комбинированного вида «Капитошка»")**

Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка являются локальным нормативным актом и регламентируют в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Закон об образовании) и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права и обязанности работника и работодателя, режим рабочего времени и времени отдыха, порядок поощрения работников, ответственность работодателя и ответственность работника, включая меры дисциплинарного взыскания, применяемые к работникам, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 2 комбинированного вида «Капитошка» (далее – работодатель или ДОУ).

1. Порядок приема работников

- 1.1. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, который заключается в соответствии с Трудовым кодексом РФ.
- 1.2. До подписания трудового договора работодатель знакомит работника под подпись с настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, Коллективным договором.
- 1.3. При заключении трудового договора претендент на работу обязан предъявить работодателю (если иное не установлено Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами):
 - 1.3.1. Паспорт (иной документ, удостоверяющий личность).
 - 1.3.2. Трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового кодекса РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые.
 - 1.3.3. Документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа.
 - 1.3.4. Документы воинского учета, если на работу поступает военнообязанный или лицо, подлежащее призыву на военную службу.
 - 1.3.5. Документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний, если работник поступает на работу, которая требует соответствующих специальных знаний или специальной подготовки.

1.3.6. Справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного наказания либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в установленном порядке и по установленной форме.

1.3.7. Дополнительные документы с учетом специфики работы, если это предусмотрено Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ.

1.4. Претендент на работу проходит за счет средств работодателя обязательный медицинский (при поступлении на работу) медицинский осмотр.

1.5. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника, которое устанавливается для того, чтобы проверить, соответствует работник поручаемой работе или нет.

1.5.1. Если в трудовом договоре отсутствует условие об испытании, то работник принимается на работу без испытания.

При фактическом допуске работника к работе без оформления письменного трудового договора условие об испытании может быть включено в текст трудового договора, только если в начале работы такое условие работник и работодатель оформили в виде отдельного соглашения.

1.5.2. Во время испытания на работника распространяются все нормы трудового законодательства, коллективного договора, соглашений и локальных нормативных актов.

1.5.3. Срок испытания для работника не может превышать трех месяцев, а для руководителя ДОУ и его заместителей, главного бухгалтера и его заместителей – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. При заключении трудового договора срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

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

1.5.4. Условие трудового договора об испытании не применяется, если работнику в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами нельзя устанавливать испытание при приеме.

1.6. Работодатель заключает трудовые договоры с работником на неопределенный срок, а в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, – срочный трудовой договор. Срочный трудовой договор заключается на срок не более пяти лет.

1.6.1. Если заключается срочный трудовой договор, то в него обязательно включается условие о сроке его действия и обстоятельствах (причинах), послуживших основанием для его заключения в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом.

Если в трудовом договоре условие о сроке его действия отсутствует, то трудовой договор заключен на неопределенный срок.

1.7. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывают стороны. Один экземпляр – для работника, другой – для работодателя. На экземпляре трудового договора работодателя работник ставит свою подпись о получении экземпляра трудового договора.

1.7.1. Трудовой договор, не оформленный письменно, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. В этом случае работодатель должен оформить письменный трудовой договор в течение трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

1.7.2. Если физическое лицо было фактически допущено к работе работником, не уполномоченным на это работодателем, и работодатель (его уполномоченный на это представитель) отказывается заключить трудовой договор с этим физическим лицом, работодатель оплачивает ему фактически отработанное им время (выполненную работу).

Работник, осуществивший фактическое допущение к работе, не будучи уполномоченным на это работодателем, привлекается к ответственности, в том числе материальной, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

1.8. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его

уполномоченного на это представителя.

1.8.1. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления такого договора в силу.

1.8.2. Если работник не приступил к работе в день начала работы, работодатель имеет право аннулировать трудовой договор.

1.9. На основании заключенного трудового договора издается приказ работодателя о приеме работника на работу. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

1.10. Трудовые книжки ведутся работодателем на каждого работника, проработавшего свыше пяти дней в ДОУ, если эта работа является для работника основной (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

1.12. Работодатель в десятидневный срок после заключения трудового договора с работником, который в предшествующие два года занимал должности государственной (муниципальной) службы (перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами РФ), в установленном порядке сообщает по последнему месту службы этого работника о заключении с ним трудового договора.

2. Порядок увольнения работников

2.1. Прекращение трудового договора регулируется гл. 13 Трудового кодекса РФ и производится в порядке и по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ. Для увольнения педагогических работников наряду с основаниями, предусмотренными гл. 13 Трудового кодекса РФ, применяются основания, указанные в ст. 336 Трудового кодекса РФ.

2.2. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя. С ним работник должен быть ознакомлен под роспись. Если работник отказывается от ознакомления или приказ невозможно довести до его сведения, то на приказе делается соответствующая запись.

2.2.1. Если увольнение работника является дисциплинарным взысканием, то приказ работодателя об увольнении должен быть объявлен этому работнику под подпись в течение трех рабочих дней (не считая времени отсутствия работника на работе). Если работник отказывается ознакомиться с приказом под роспись, составляется соответствующий акт.

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

Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса РФ или иного федерального закона.

2.4. В день увольнения работнику выплачиваются все суммы, причитающиеся от работодателя. Если в этот день работник отсутствовал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее дня, следующего за днем предъявления уволенным работником требования о расчете.

2.5. При увольнении работник не позднее дня прекращения трудового договора возвращает все переданные ему работодателем для осуществления трудовой функции документы, оборудование, инструменты и иные товарно-материальные ценности, а также документы, образовавшиеся при исполнении трудовой функции.

Для этого работник оформляет обходной лист, форма которого утверждается заведующей ДОУ.

3. Основные права работников

3.1. Работник имеет право на:

3.1.1. Заключение, изменение, расторжение трудового договора в порядке и на условиях,

установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

3.1.2. Предоставление ему работы, предусмотренной трудовым договором.

3.1.3. Рабочее место, которое соответствует государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором.

3.1.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

3.1.5. Отдых, который обеспечивается установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, в том числе для педагогических работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков (для педагогических работников - ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков и длительного отпуска сроком до одного года в установленном порядке).

3.1.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав по законодательству о специальной оценке условий труда.

3.1.7. Подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, Законом об образовании, иными федеральными законами. Педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

3.1.8. Объединение, включая право создавать профсоюзы и вступать в них.

3.1.9. Участие в управлении ДОУ в формах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, Законом об образовании, иными федеральными законами и коллективным договором.

3.1.10. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также получение информации о выполнении коллективного договора, соглашений.

3.1.11. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.

3.1.12. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

3.1.13. Возмещение вреда, причиненного ему из-за исполнения трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

3.1.14. Иные трудовые права, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Законом об образовании, локальными нормативными актами, трудовым договором, коллективным договором и соглашениями.

4. Основные обязанности работника

4.1. Работник обязан:

4.1.1. Добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором.

4.1.2. Соблюдать настоящие правила внутреннего трудового распорядка, иные локальные нормативные акты работодателя.

4.1.3. Соблюдать трудовую дисциплину.

4.1.4. Выполнять установленные нормы труда.

4.1.5. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

4.1.6. Бережно относиться к имуществу работодателя, других работников, а также к имуществу третьих лиц, которое находится у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества.

4.1.7. Незамедлительно сообщать непосредственному или вышестоящему руководителю о возникновении ситуации, которая может представлять угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, работников, а также имуществу третьих лиц, которое находится у работодателя, и работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, о несчастном случае, произошедшем на производстве, об ухудшении состояния своего здоровья.

4.1.8. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и

первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, обучение на рабочем месте, проверку знания требований охраны труда.

4.1.9. Проходить в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, Законом об охране труда и иными федеральными законами, обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, обязательные медицинские освидетельствования.

4.1.10. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

4.1.11. Поддерживать свое рабочее место в порядке и чистоте.

4.1.12. Соблюдать установленный работодателем порядок хранения документов, материальных и денежных ценностей.

4.1.13. Вести себя вежливо и не допускать:

- грубого поведения;
- любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;
- угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.

4.1.14. Соблюдать правила внешнего вида, установленные работодателем.

4.1.15. Соблюдать действующий у работодателя контрольно-пропускной режим.

4.1.16. В случае невыхода на работу в связи с временной нетрудоспособностью или по иной причине известить о причинах невыхода непосредственного руководителя любым доступным способом (по телефону, по электронной почте, иным способом).

4.1.17. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, трудовым договором, коллективным договором и соглашениями.

4.1.18. Работнику запрещено:

- использование в личных целях инструментов, приспособлений, техники, оборудования, документации и иных средств, в том числе сети Интернет, предоставленных работодателем работнику для исполнения трудовых обязанностей;
- использование рабочего времени для решения вопросов личного характера, в том числе для личных телефонных разговоров, компьютерных игр, чтения книг, газет, иной литературы, не связанной с трудовой деятельностью работника;
- курение в помещениях и на территории ДОУ;
- употребление в рабочее время алкогольных напитков, наркотических и токсических веществ;
- появление на территории ДОУ в состоянии алкогольного, наркотического и токсического опьянения.

4.2. Педагогические работники помимо вышеуказанных обязанностей должны исполнять обязанности, указанные в ч.1 ст.48 Закона об образовании.

5. Основные права работодателя

5.1. Работодатель имеет право:

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

5.1.2. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.

5.1.3. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

5.1.4. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей, бережного отношения к имуществу работодателя, работников, к имуществу третьих лиц, которое находится у работодателя и по которому работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, соблюдения настоящих Правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда.

5.1.5. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

5.1.6. Принимать локальные нормативные акты и требовать от работников их соблюдения, в том числе требовать от работников соблюдения запретов на:

- использование в личных целях инструментов, приспособлений, техники, оборудования, документации и иных средств, в том числе сети Интернет, предоставленных работодателем работнику для исполнения трудовых обязанностей;

- использование рабочего времени для решения вопросов личного характера, в том числе для личных телефонных разговоров, компьютерных игр, чтения книг, газет, иной литературы, не связанной с трудовой деятельностью работника;

- курение в помещениях и на территории ДОУ;

- употребление в рабочее время алкогольных напитков, наркотических и токсических веществ;

- появление на территории ДОУ в состоянии алкогольного, наркотического и токсического опьянения.

5.1.7. Требовать от работника поддерживать свое рабочее место в порядке и чистоте, соблюдать контрольно-пропускной режим.

5.1.8. Требовать от работника вежливого поведения и не допускать:

- грубого поведения;

- любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

- угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.

5.1.9. Создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

5.1.10. Создавать производственный совет.

5.1.11. Реализовывать права согласно законодательству о специальной оценке условий труда.

5.1.12. Осуществлять иные права, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, Законом об образовании, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

6. Основные обязанности работодателя

6.1. Работодатель обязан:

6.1.1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, в том числе локальные нормативные акты, а также условия соглашений и трудовых договоров.

6.1.2. Предоставлять работникам работу, предусмотренную трудовым договором.

6.1.3. Обеспечивать безопасность, а также условия труда, которые соответствуют государственным нормативным требованиям охраны труда.

6.1.4. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

6.1.5. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности, не допускать дискриминации.

6.1.6. Вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

6.1.7. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в следующие сроки: за первую половину месяца - 25-го числа каждого месяца, а за вторую половину месяца - 10-го числа каждого месяца, следующего за расчетным.

Если день выплаты совпадает с выходным или нерабочим праздничным днем, заработная плата выплачивается работнику накануне этого выходного (нерабочего праздничного) дня.

6.1.8. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

6.1.9. Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением.

6.1.10. Знакомить работников под роспись с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

6.1.11. Своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за

исполнением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, налагать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

6.1.12. Рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, принимать меры по устранению нарушений и извещать о принятых мерах указанных органов и представителей.

6.1.13. Создавать условия для участия работников в управлении ДООУ в формах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, Законом об образовании, Коллективным договором.

6.1.14. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

6.1.15. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

6.1.16. Возмещать вред, причиненный работникам из-за исполнения ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами РФ.

6.1.17. Отстранять от работы работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами РФ.

6.1.18. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, Законом об образовании и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

7. Режим работы

7.1. Работникам ДООУ, кроме педагогических работников, медицинских работников, устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов в неделю с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).

7.1.1. Продолжительность ежедневной работы составляет 8 часов. Время начала и окончания работы утверждается приказом работодателя ежегодно на очередной учебный год и является приложением к Правилам внутреннего трудового распорядка.

7.1.2. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут, который не включается в рабочее время и оплате не подлежит.

7.2. Режим рабочего времени педагогических работников устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законом об образовании, нормативными правовыми актами об особенностях режима работы и продолжительности рабочего времени педагогических работников и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования.

При этом учитываются следующие факторы:

- режим работы ДООУ с 07.00 до 19.00;
- 12-часовой режим пребывания воспитанников;
- 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).

7.2.1. Педагогическим работникам устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью не более 36 часов в неделю с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).

7.2.2. Конкретная продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников определяется уполномоченным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования.

Она зависит от должности и (или) специальности педагогических работников и особенностей их труда.

7.2.3. Воспитателям устанавливается норма часов педагогической работы за ставку заработной платы - 36 часов в неделю, сменный режим работы.

7.2.4. Воспитатели выполняют свои обязанности в соответствии с графиком сменности, утвержденным заведующей ДОУ по согласованию с представительным органом работников. График объявляется работнику под роспись не позднее чем за один месяц до введения в действие.

7.2.5. Продолжительность рабочей смены воспитателя при пятидневной рабочей неделе составляет 7 час. 12 мин. в день. Время начала и окончания работы воспитателя в первую смену - с 7.00 до 14.12 (7 час. 12 мин.), во вторую смену - с 11.48 до 19.00 (7 час. 12 мин.).

Перерыв для приема пищи воспитателям не устанавливается, так как они выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня. Прием пищи обеспечивается данным работникам в течение рабочего времени в помещении группы.

7.2.6. Иным педагогическим работникам норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы установлена следующим образом:

- 36 часов – старшему воспитателю, педагогам-психологам;
- 30 часов в неделю – инструктору по физической культуре, инструктору по физической культуре (плаванию);
- 24 часа в неделю - музыкальным руководителям;
- 20 часов – учителям-логопедам.

7.3. Медицинским работникам устанавливается 5-дневная рабочая неделя продолжительностью 39 часов (согласно проведенной специальной оценке условий труда) в неделю с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

7.3.1. Продолжительность рабочей смены медицинской сестры при пятидневной рабочей неделе составляет 7 час. 48 мин. в день. Время начала и окончания работы в первую смену – с 7.00 до 15.18 (7 час. 48 мин.), во вторую смену - с 10.42 до 19.00 (7 час. 42 мин.). Перерыв для отдыха и приема пищи – 30 минут.

7.4. Шеф-повару, поварам устанавливается 5-дневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов в неделю с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

7.4.1. Продолжительность рабочей смены шеф-повара при пятидневной рабочей неделе составляет с 08.00 до 16.30 (8 час.) Перерыв для отдыха и приема пищи – 30 минут.

7.4.2. Продолжительность рабочей смены поваров при пятидневной рабочей неделе составляет с 6.00 до 14.30 (8 час.) во вторую смену - с 09.30 до 18.00 (8 час.). Перерыв для отдыха и приема пищи – 30 минут.

7.5. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на один час.

7.6. Работодатель вправе по соглашению с работником установить ему режим гибкого рабочего времени.

7.7. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником, в таблице учета рабочего времени.

8. Время отдыха

8.1. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

8.2. Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

8.3. Если продолжительность ежедневной работы или смены работника не превышает четырех часов, перерыв для отдыха и питания ему не предоставляется.

8.4. Всем работникам предоставляется еженедельный непрерывный отдых: два выходных дня в неделю – суббота и воскресенье.

8.5. Работникам предоставляются нерабочие праздничные дни в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

8.5.1. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия, по письменному распоряжению работодателя и только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

8.6. Работникам предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска с учетом места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность такого отпуска у работников составляет:

30 календарных дней – у заведующей ДОУ, педагогических работников (воспитателя, психолога, музыкального руководителя, инструктора по физической культуре и т.д.);

28 календарных дней – педагогическим работникам, работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья;

28 календарных дней – у остальных работников.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работающим инвалидам продолжительностью не менее 30 календарных дней.

В других случаях ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней предоставляется работнику, если это предусмотрено Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

8.6.1. По соглашению работника и работодателя ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

8.6.2. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику в соответствии с графиком отпусков. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается работодателем с учетом необходимости обеспечения нормальной работы ДОУ и благоприятных условий для работников. Работодатель по возможности учитывает желание работника о дате начала отпуска.

8.6.3. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск некоторым работникам предоставляется по их желанию в удобное для них время.

8.7. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы по их заявлению предоставляется длительный отпуск сроком до одного года с сохранением места работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования.

Вопросы предоставления такого отпуска, не урегулированные нормативно продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, оплата за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, и т.д.), определяются коллективным договором ДОУ.

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

8.9. Работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней в связи с проживанием в зоне с льготным социально-экономическим статусом (при наличии условий для его получения).

9. Меры поощрения работников

9.1. Работодатель вправе поощрять работников за добросовестное исполнение своих трудовых обязанностей, за продолжительную и безупречную работу, а также иные успехи, достижения в работе.

9.2. В ДОУ применяются следующие виды поощрений:

- 1) объявление благодарности;
- 2) награждение почетной грамотой;
- 3) выдача премии.

9.3. Работодатель вправе применить одновременно несколько видов поощрений.

9.4. Решение о поощрении работника принимает заведующая ДОУ. Поощрение работнику объявляется приказом заведующей ДОУ с указанием конкретного вида поощрения. С изданным приказом работник должен быть ознакомлен в течение трех рабочих дней со дня его издания под подпись.

9.5. За особые трудовые заслуги педагогические работники ДОУ представляются в вышестоящие органы для присвоения государственных наград, почетных званий, ведомственных наград и званий, установленных для работников системы образования.

9.6. Сведения о поощрении работника вносятся в его трудовую книжку в установленном порядке.

10. Меры взыскания, применяемые к работникам

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

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

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

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на согласование с представительным органом работников.

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.

10.3. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под подпись в течение трех рабочих дней со дня его издания (не считая времени отсутствия работника на работе). В случае отказа работника от ознакомления с указанным приказом под подпись составляется соответствующий акт.

11. Ответственность Работника

11.1. Лица, которые виновны в нарушении норм трудового законодательства, могут быть привлечены к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ. Кроме того, они могут быть в установленном порядке привлечены к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности.

11.2. Работодатель вправе привлечь к дисциплинарной ответственности работника, который совершил дисциплинарный проступок, то есть за виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей, в том числе нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, настоящих Правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных нормативных актов.

11.2.1. Работодатель привлекает работника к дисциплинарной ответственности, применяя одно из названных в п. 10.1 настоящих Правил внутреннего трудового распорядка

дисциплинарных взысканий.

11.2.2. За дисциплинарный проступок работодатель вправе применить только одно дисциплинарное взыскание с учетом тяжести совершенного проступка и обстоятельств, при которых он был совершен.

11.2.3. Работодатель привлекает работника к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

11.2.4. Применение дисциплинарного взыскания оформляется приказом работодателя в порядке, установленном в п. 10.3 настоящих Правил внутреннего трудового распорядка.

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

11.2.6. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству непосредственно работодателя, либо представительного органа работников.

11.3. Работодатель вправе привлечь работника к материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

11.3.1. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения работника от материальной ответственности, предусмотренной Трудовым кодексом РФ.

11.3.2. К материальной ответственности работник может быть привлечен из-за своего виновного противоправного поведения (действия или бездействия), за причиненный им работодателю прямой действительный ущерб, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ.

11.3.3. Работник, причинивший прямой действительный ущерб работодателю, обязан его возместить. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

11.3.4. Работник освобождается от материальной ответственности, если ущерб возник вследствие:

- действия непреодолимой силы;
- нормального хозяйственного риска;
- крайней необходимости или необходимой обороны;
- неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

11.3.5. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ.

11.3.6. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, на работника может возлагаться материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба. Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере.

11.3.7. Письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности могут заключаться с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество.

11.3.8. Работодатель истребует от работника письменное объяснение для установления причины возникновения ущерба. В случае отказа или уклонения работника от представления указанного объяснения составляется соответствующий акт.

11.3.9. Взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба.

11.3.10. Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться только судом.

11.3.11. Работник, виновный в причинении ущерба работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае работник представляет

письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков. В случае увольнения работника, который дал письменное обязательство о возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке.

13.12. С согласия работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество.

13.4. Работодатель вправе привлечь работника к материальной и дисциплинарной ответственности одновременно.

12. Ответственность Работодателя

12.1. Работодатель (его представитель), виновный в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, может быть привлечен к материальной, гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

12.2. Работодатель несет материальную ответственность перед работником в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами:

- за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику;
- за ущерб, причиненный имуществу работника;
- за ущерб работнику, который возник из-за незаконного лишения его работодателем возможности трудиться;
- за задержку работодателем выдачи работнику трудовой книжки, предоставления сведений о трудовой деятельности, внесения в трудовую книжку, в сведения о трудовой деятельности неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

12.2.1. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим на день возникновения ущерба. При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре.

12.2.2. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, фактического расчета включительно.

При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

13. Иные вопросы регулирования трудовых отношений

13.1. Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к коллективному договору.

13.2. Дополнения и изменения к настоящим Правилам внутреннего трудового распорядка принимаются в порядке, установленном для внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

13.3. С настоящими правилами и с коллективным договором, приложением к которому являются, должен быть ознакомлен под роспись каждый вновь поступающий на работу в учреждение работник до начала выполнения им трудовых обязанностей.

13.4. Правила внутреннего трудового распорядка обязательны для всех работников ДОУ.

Приложение 2

к Коллективному договору муниципального
дошкольного образовательного учреждения «Детский
сад № 2 комбинированного вида «Капитошка»

УТВЕРЖДАЮ

Заведующая МДОУ «Детский сад
№ 2 комбинированного вида
«Капитошка»

Е.А. Дзукурова
Приказ № 1-220 от 06.05.2025г.



Согласовано

Председатель первичной профсоюзной
организации МДОУ «Детский сад № 2
комбинированного вида «Капитошка»

Е.И. Дорохова

Протокол заседания профсоюзного
комитета №5 от 06.05.2025г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о деятельности комиссии

по регулированию социально-трудовых отношений МДОУ «Детский сад № 2 комбинированного вида «Капитошка»

ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМИССИИ

Настоящее Положение определяет порядок формирования и деятельности комиссии МДОУ «Детский сад № 2 комбинированного вида «Капитошка» (далее – ДОО) по регулированию социально-трудовых отношений работников (далее – Комиссия).

Правовую основу деятельности Комиссии составляют Конституция РФ, ТК РФ, Законы Курской области «О деятельности трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в Курской области», «О социальном партнёрстве в сфере труда на территории Курской области», настоящее Положение и другие нормативно-правовые акты Российской Федерации и Курской области.

СОСТАВ И ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ КОМИССИИ

В состав Комиссии входят представители работодателя, профсоюзного комитета ДОО.

Комиссия является постоянно действующим органом и формируется на основе принципа добровольности участия сторон, самостоятельности и независимости при определении персонального состава своих представителей, в том числе и в случае их замены, в соответствии с нормативными правовыми документами, регулирующими деятельность сторон.

Каждая сторона представляет равное количество представителей; легитимность представительства подтверждается соответствующим приказом по ДОО, от профсоюзного органа – его решением.

Деятельность представителей комиссии ДОО подотчётна общему собранию работников ДОО.

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КОМИССИИ:

- регулирование социально-трудовых отношений и согласование социально-экономических интересов сторон;

- ведение коллективных переговоров, подготовка проекта коллективного договора;
- содействие договорному регулированию социально-трудовых отношений на уровне образовательной организации;
- проведение консультаций по вопросам, связанным с разработкой проектов нормативных актов, касающихся социально-трудовых отношений работников организации;
- согласование позиций сторон по основным направлениям социальной политики;
- осуществление контроля за выполнением коллективного договора, рассмотрение по инициативе сторон вопросов, возникших в ходе его выполнения.

ОСНОВНЫЕ ПРАВА КОМИССИИ

- разрабатывать и вносить в профсоюзный комитет, руководителю ДОО предложения о принятии и внесении изменений в нормативно-правовые акты, регулирующие социально-трудовые отношения в организации;
- определять порядок подготовки проекта и заключения коллективного договора;
- согласовывать интересы сторон при разработке проекта коллективного договора, его реализации и выполнении решений Комиссии;
- запрашивать у руководителя ДОО, профкома информацию о развитии коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в ДОО;
- вносить предложения в органы государственного надзора и контроля о привлечении к ответственности лиц, уклоняющихся от переговоров, не выполняющих обязательства коллективного договора;
- разрешать разногласия и спорные вопросы по толкованию и выполнению положений коллективного договора.

Члены Комиссии имеют право знакомиться с соответствующими нормативно-правовыми документами, вносить предложения при обсуждении вопросов, рассматриваемых на заседании Комиссии, запрашивать информацию в ходе подготовки, ведения переговорных процессов, разработки коллективного договора, осуществления контроля за его реализацией.

На членов Комиссии, представляющих работников, распространяются гарантии и компенсации ст. 39 ТК РФ.

ПОРЯДОК РАБОТЫ КОМИССИИ

Регламент работы Комиссии утверждается её решением. Из числа членов Комиссии могут создаваться рабочие группы.

Заседание Комиссии проводится не реже одного раза в полгода и правомочно при наличии не менее 2/3 членов Комиссии от каждой стороны.

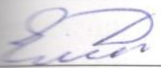
Решение Комиссии считается принятым, если за него проголосовало большинство членов. Члены Комиссии, не согласные с принятым решением, вправе требовать занесения их особого мнения в протокол заседания.

Комиссию возглавляет председатель, избираемый из числа представителей сторон. Порядок избрания может быть конкретизирован коллективным договором. В целях координации деятельности комиссии и организационно-технической работы из числа членов Комиссии избирается секретарь.

Приложение 3
к Коллективному договору муниципального
дошкольного образовательного учреждения «Детский
сад № 2 комбинированного вида «Капитошка»

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной
организации МДОУ «Детский сад № 2
комбинированного вида «Капитошка»

 Е.И.Дорохова

«06» мая 2025г. Протокол № 5

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующая МДОУ «Детский сад № 2
комбинированного вида «Капитошка»



Е.А.Пичкурова

«06» мая 2025г. Приказ № 1-220

ПРИНЯТО

Общим собранием работников
МДОУ «Детский сад № 2
комбинированного
вида «Капитошка»

«06» мая 2025г. Протокол № 2

ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке и условиях предоставления длительного отпуска
сроком до 1 года педагогическим работникам
муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 2 комбинированного вида «Капитошка»**

Настоящее Положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного
отпуска до 1 года педагогическим работникам муниципального дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 2 комбинированного вида «Капитошка» (далее – ДОО).

1. Педагогические работники ДОО имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года
сроком не менее чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы в соответствии с п.4 ч.5
Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской
Федерации».

2. Продолжительность стажа непрерывной работы, дающего право на предоставление
длительного отпуска, определяется в соответствии с записями в трудовой книжке или на
основании других надлежащим образом оформленных документов.

3. В стаж работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается время работы в
образовательных организациях любых форм собственности, имеющих государственную
аккредитацию, в должностях (с занятием и без занятия штатной должности) и на условиях,
предусмотренных в приложении к настоящему Положению.

Непосредственно в стаж работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается:

- а) фактически проработанное время;
- б) время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось
место работы (должность) и заработная плата полностью или частично:
- Время нахождения в основном и дополнительных отпусках;
- Время нахождения в отпусках по беременности и родам;
- Время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую
работу и последующем восстановлении на работе;
- Время, когда работник получал пособие по временной нетрудоспособности из средств
фонда социального страхования.

4. В стаж работы, дающий право на предоставление длительного отпуска, включаются следующие периоды времени:

- переход работника в установленном порядке из одного муниципальной образовательной организации в другую, если перерыв в работе составил не более 1 месяца;
- поступление на работу в муниципальную образовательную организацию после окончания с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, по истечении срока трудового договора, если перерыв в работе составил не более 2 месяцев;
- поступление на работу в муниципальную образовательную организацию после окончания с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, в связи с ликвидацией или сокращением численности или штата, если перерыв в работе составил не более 3 месяцев;
- поступление на работу в муниципальную образовательную организацию после увольнения от работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, в российских образовательных организациях за рубежом, образовательных организациях стран ближнего зарубежья, если перерыв в работе составил не более 2 месяцев;
- поступление на работу в муниципальную образовательную организацию после окончания с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, вследствие наступившего несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе состоянию здоровья, препятствующему продолжению данной работы, если перерыв в работе составил не более 3 месяцев (если причиной явилась инвалидность, то время перерыва исчисляется со дня восстановления трудоспособности);
- поступление на работу в муниципальную образовательную организацию после окончания с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, по собственному желанию в связи с выходом на пенсию.

5. При переезде на работу в другую местность и связанным с этим переходом на другую работу продолжительность перерыва в работе, при котором стаж, дающий право на длительный отпуск не прерывается, увеличивается на количество дней, необходимых для переезда.

6. Время начала и окончания длительного отпуска должны быть установлены таким образом, чтобы его продолжительность не выходила за рамки одного учебного года.

7. Заявление о предоставлении отпуска в течение учебного года с указанием его продолжительности подается заведующей ДОО до 1 апреля учебного года, предшествующего тому, в течение которого работник изъявил желание воспользоваться своим правом на длительный отпуск

8. При распределении учебной нагрузки на новый учебный год, заведующая ДОО предлагает другим работникам дополнительную нагрузку при условиях:

- если их квалификация и образование удовлетворяют требованиям Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), Приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013 г. N 544н «Об утверждении профессионального стандарта "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)" по соответствующим должностям;

- если их собственная нагрузка не превышает предел, установленный Уставом ДОО.

Указанные работники добровольно дают согласие на увеличение нагрузки 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 возможным, то заведующая ДОО вправе заключить срочный трудовой договор с работником другой образовательной организации, с неработающим пенсионером, либо воспользоваться услугами территориальных органов по трудоустройству, при условии, если такие работники соответствуют требованиям Единого квалификационного справочника должностей

специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики работников образования») по замещаемым должностям.

8. Если проведение упомянутых мероприятий не дает возможности распределить отпуск на весь заявленный период, то заведующая ДОО по согласованию 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 соответствующих должностей (специальностей);
- перенести срок длительного отпуска на следующий учебный год после заявленного.

9. При отказе работника на предложения, приведенные в п.9, заведующая по согласованию с Профкомом 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.

10. При невозможности предоставления длительного отпуска с учетом использования отпусков, перечисленных в пунктах 9 и 10 настоящего Положения и согласования с профсоюзом, он может быть перенесен в связи с производственной необходимостью, но не более чем на один год.

11. Длительный отпуск подлежит продлению только в том случае, если работник находится на лечении в стационарных условиях. Количество дней, на которое данный отпуск продлевается, должно соответствовать количеству дней пребывания в медицинском учреждении, подтвержденному официальным документом, подтверждающим этот факт.

12. Предъявленный работником больничный лист, выданный в период нахождения его в длительном отпуске, не подлежит оплате.

13. Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж работы, дающий право на очередной отпуск за рабочий год.

14. 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 групп.

15. Если существенные условия труда не могут быть сохранены в связи с изменениями в производстве и труда, а также в случае сокращения штатов организации, руководитель организации направляет работнику, находящемуся в длительном отпуске соответствующее письменное уведомление под роспись.

16. Истечение срока действия квалификационной категории в период нахождения работника в длительном отпуске является основанием продления срока ее действия на один год.

17. Продолжительность отпуска определяется истечением периода времени, который исчисляется месяцами.

18. Длительный отпуск не может быть разделен на части.

19. Продолжительность длительного отпуска может быть сокращена по инициативе работодателя или работника только по взаимному согласию сторон. 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.

20. Педагогическим работникам-совместителям, работающим в МДОУ, в случае предоставления им длительного отпуска по основной работе, одновременно предоставляется отпуск без сохранения заработной платы на аналогичный период. Основанием предоставления отпуска является копия приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

21. Основанием предоставления длительного отпуска является личное заявление работника, поданное заведующей ДОО в соответствии с п.7 настоящего Положения с указанием конкретной продолжительности отпуска и даты его начала.

23. Решение о предоставлении длительного отпуска работнику или об отказе в его предоставлении должно быть принято и доведено до сведения работника до 1 июня следующего учебного года.

24. Работник вправе уйти в длительный отпуск только после издания соответствующего приказа заведующей МДОУ, в котором должно быть указано, что работник ознакомлен с настоящим Положением.

Приказ доводится до сведения работника по росписи.

25. Споры, возникающие при реализации права педагогических работников на длительный отпуск, разрешаются в Комиссии по регулированию социально – трудовых отношений или в судебном порядке.

**Перечень должностей,
работа в которых засчитывается в стаж непрерывной педагогической работы,
дающей право на получение длительного отпуска до одного года.**

1. Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной педагогической работы независимо от объема педагогической работы:

- учитель-логопед;
- руководитель физического воспитания;
- музыкальный руководитель;
- воспитатель;
- старший воспитатель.

2. Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной педагогической работы при определенных условиях:

- заведующий образовательной организации;
- заместитель заведующего образовательной организации, деятельность которых связана с образовательным процессом;
- старший воспитатель;
- педагог-психолог;
- инструктор по физической культуре.

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

- не менее 240 часов - в организациях начального и среднего профессионального образования и соответствующего дополнительного образования;
- не менее 6 часов в неделю - в муниципальных образовательных организациях.

Приложение 4
к Коллективному договору муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 2 комбинированного вида «Капитошка»

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной организации МДОУ «Детский сад № 2 комбинированного вида «Капитошка»



Е.И.Дорохова

«06» мая 2025г. Протокол № 5

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующая МДОУ «Детский сад № 2 комбинированного вида «Капитошка»



Е.А.Пичкурова

«06» мая 2025г. Приказ № 1-220

**Перечень профессий и должностей работников,
имеющих право на обеспечение специальной одеждой,
средствами индивидуальной защиты
в муниципальном дошкольном образовательном учреждении
«Детский сад № 2 комбинированного вида «Капитошка»**

Наименование профессии/ должности	Тип СИЗ	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи с указанием периодичности выдачи, количества на период, единицы измерения (штуки, пары, комплекты, г, мл.)	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов)
Младший воспитатель	Одежда специальная защитная	Костюм или халат для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт на год.	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п.2811, карта ОПР №

	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара на год	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 2811,
Грузчик	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт на год.	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 987
		Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт на год.	
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов, проколов)	1 пара на год	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 987
	Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар на год	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 987
	Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт на год.	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 987
Дворник	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт на год.	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 997 приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 18.1.карта ОПР №86
		Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт на год.	
		Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), от общих производственных загрязнений, скольжения	1 пара на год	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 997 приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 1.1.1.карта ОПР №86

Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар на год	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 997 приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 1.10.1.карта ОПР №86
	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар на год	
Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт на год.	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 997
Обувь специальная для защиты от пониженных температур	Ботинки	1 на 1,5 года	приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 4.7.1.карта ОПР №86
Одежда специальная для защиты от пониженных температур, пониженных температур и ветра	Костюм/комплект (в том числе отдельными предметами: куртка, брюки, полукомбинезон, жилет) 2 класс защиты	1 на 2 года	
Средства индивидуальной защиты головы: головной убор для защиты от пониженных температур (дополнительно к обязательным по результатам оценки профессиональных рисков)	Шапка II климатический пояс	1 шт. на год	
Средства индивидуальной защиты рук для защиты от пониженных температур	Перчатки II климатический пояс	4 пары на год	
Обувь специальная для защиты от вредных биологических факторов(клещей и кровососущих насекомых)	Полусапоги	1 шт. на год	приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 8.3.1 карта ОПР №86.
Одежда специальная от вредных биологических факторов	Костюм, в том числе в комплекте с головным	1 комп на год	

	паукообразных(клещей) и насекомых	убором		
Кастелянша	Одежда специальная защитная	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт на год.	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 1491
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара на год	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 1491 приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 1.1.1.карта ОПР №69
	Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12пар на год	приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 1.18.1.карта ОПР №69
	Обувь специальная диэлектрическая резиновая или из полимерных материалов (дополнительно к обязательным по результатам оценки профессиональных рисков)	Коврик диэлектрический	дежурный на год	приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 3.1.1.карта ОПР №69
	Обувь специальная диэлектрическая резиновая или из полимерных материалов	Галоши	дежурные на год	
	Средства индивидуальной защиты рук диэлектрические	Перчатки до 1000В	2 пары на 2 года	
Кладовщик	Одежда специальная защитная	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт на год.	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 1511

	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара на год	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 1511 приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 1.1.1.карта ОПР №70
	Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар на год	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 1511 приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 1.18.1.карта ОПР №70
	Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт на год.	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 1511
	Обувь специальная диэлектрическая резиновая или из полимерных материалов (дополнительно к обязательным по результатам оценки профессиональных рисков)	Коврик диэлектрический	дежурный на год	приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 3.1.1.карта ОПР №70
	Средства индивидуальной защиты рук диэлектрические	Перчатки до 1000В	2 пары на 2 года	
	Обувь специальная диэлектрическая резиновая или из полимерных материалов	Галоши	дежурные на год	
Кухонный рабочий	Одежда специальная защитная	Костюм или халат для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт на год.	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 1776

	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), скольжения	1 пара на год	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 1776 приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 1.1.1., карта ОПР № 97
	Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар на год	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 1776
	Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт на год.	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 1776
Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Одежда специальная защитная	Костюм или халат для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт на год.	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 4031
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания), ударов	1 пара на год	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 4031 приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767 н, п. 1.1.1., карта ОПР № 71
	Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар на год	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 4031 приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767 н, п. 1.18.1, карта ОПР № 71
	Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт на год.	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 4031

	Обувь специальная диэлектрическая резиновая или из полимерных материалов	Галоши	дежурные на год	приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 3.1.1.
	Обувь специальная диэлектрическая резиновая или из полимерных материалов (дополнительно к обязательным по результатам оценки профессиональных рисков)	Коврик диэлектрический	дежурный на год	
	Средства индивидуальной защиты рук диэлектрические	Перчатки до 1000В	2 пары на 2 года	
Повар	Одежда специальная защитная	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (истирания)	1 шт на год.	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 3593
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания), скольжения	1 пара на год	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 3593 приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 1.1.1.карта ОПР №89
	Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт на год.	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 3593

	Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания), для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар на год	приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 1.10.1.карта ОНР №89
медицинская сестра	Одежда специальная защитная	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (истирания)	2 шт на год	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 2436
		Фартук для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	1 шт до износа	
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), скольжения	1 пара на год	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 2436
	Средства для защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт до износа	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 2436
	Средства индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующего типа противогазоаэрозольные (комбинированные)	Изолирующие лицевые части (маски, полумаски, четвертьмаски) для средств индивидуальной защиты(используемые совместно со сменными)	определяется документами изготовителя	приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 8.2.1.

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт на год.	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 4030
		Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 4030
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), скольжения	1 пара на год	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 4030 приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767 н, п. 1.1.1, карта ОПР №78
	Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар на год	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 4030 приложение №2 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767 н, п. 1.18.1, карта ОПР № 78
	Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт на год.	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 4030
		Каскетка защитная от механических воздействий	1 шт. на 2 года	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 4030

	Одежда специальная для защиты от пониженных температур, пониженных температур и ветра	Костюм/комплект (в том числе отдельными предметами: куртка, брюки, полукombineзон, жилет) 2 класс защиты	1 на 2 года	приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 4.7.1, карта ОПР № 78
	Обувь специальная для защиты от пониженных температур	Ботинки	1 на 2 года	
	Средства индивидуальной защиты рук для защиты от пониженных температур	Перчатки II климатический пояс	4 пары на год	
	Средства индивидуальной защиты головы: головной убор для защиты от пониженных температур	Подшлемник II климатический пояс	1 шт. на год	
	Одежда сигнальная повышенной видимости	Жилет	1 шт. на год	приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 18.1.
	Обувь специальная для защиты от вредных биологических факторов (клещей и кровососущих насекомых)	Полусапоги	1 шт. на год	приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 8.3.1, карта ОПР № 78
	Одежда специальная от вредных биологических факторов паукообразных (клещей) и насекомых	Костюм, в том числе в комплекте с головным убором	1 комп. на год	
Уборщик производственных и служебных помещений	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт на год.	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 4932

	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения	1 пара на год	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 4932
	Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания), для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар на год	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 4932 приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 1.10.1, карта ОПР №80
	Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт на год.	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 4932
	Средства индивидуальной защиты рук для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	Перчатки	12 пар на год	приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 6.1.1, карта ОПР №80

Нормы выдачи ДСИЗ

№ п/п	Наименование профессии/ должности	Тип СИЗ	Наименование СИЗ (с указанием конкретных данных о конструкции, классе защиты, категориях эффективности и /или эксплуатационных уровнях)	Нормы выдачи с указанием периодичности выдачи, количества на период, единицы измерения (штуки, пары, комплекты, г, мл.)	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов)
1	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	средства для защиты при негативном влиянии окружающей среды: от воздействия низких температур, ветра	100 мл в месяц	При выполнении работ при воздействии пониженных температур воздуха, ветра приложение № 3 Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, карта ОПР №40
			средства для защиты от биологических факторов (насекомых и паукообразных (клещей): репелентные средства	200 мл в месяц	При выполнении работ в районах, где сезонно наблюдается массовый лет кровососущих насекомых приложение № 3 Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, карта ОПР №40
			средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): вирусов (средства с противовирусным (вирулицидным) действием)	100 мл в месяц	В профилактических целях для проведения дезинфекционных мероприятий в период распространения вирусной инфекции (заболеваний) приложение № 3 Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н
		Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства	средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250мл/200г мл в месяц	Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие; При выполнении работ в средствах защиты ног (закрытая специальная обувь); При выполнении работ при воздействии пониженных температур воздуха, ветра приложение № 3 Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н
		Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа		100 мл в месяц	Общие загрязнения : жир, грязь, уличная пыль и другие; краска; при выполнении работ в средствах защиты ног (закрытая специальная обувь); при выполнении работ при воздействии пониженных температур воздуха, ветра приложение № 3 Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н Таблица №2, карта ОПР №40

2	Дворник	дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	средства для защиты при негативном влиянии окружающей среды: от воздействия низких температур, ветра	100 мл в месяц	При выполнении работ при воздействии пониженных температур воздуха, ветра приложение № 3 Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, карта ОПР №41
			средства для защиты от биологических факторов (насекомых и паукообразных (клещей): репелентные средства	200 мл в месяц	При выполнении работ в районах, где сезонно наблюдается массовый лет кровососущих насекомых приложение № 3 Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, карта ОПР № 41
			средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): вирусов (средства с противовирусным (вирулицидным) действием)	100 мл в месяц	В профилактических целях для проведения дезинфекционных мероприятий в период распространения вирусной инфекции (заболеваний) приложение № 3 Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н
		Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства	средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250мл/200г мл в месяц	Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие; При выполнении работ в средствах защиты ног (закрытая специальная обувь); При выполнении работ при воздействии пониженных температур воздуха, ветра приложение № 3 Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н
		Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа		100 мл в месяц	Общие загрязнения : жир, грязь, уличная пыль и другие; краска; при выполнении работ в средствах защиты ног (закрытая специальная обувь); при выполнении работ при воздействии пониженных температур воздуха, ветра приложение № 3 Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, карта ОПР №41
3	Грузчик	дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	средства для защиты при негативном влиянии окружающей среды: от воздействия низких температур, ветра	100 мл в месяц	При выполнении работ при воздействии пониженных температур воздуха, ветра приложение № 3 Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, карта ОПР №43

4			средства для защиты от биологических факторов (насекомых и паукообразных (клещей): репеллентные средства	200 мл в месяц	При выполнении работ в районах, где сезонно наблюдается массовый лет кровососущих насекомых приложение № 3 Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, карта ОПР №43
			средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): вирусов (средства с противовирусным (вирулицидным) действием)	100 мл в месяц	В профилактических целях для проведения дезинфекционных мероприятий в период распространения вирусной инфекции (заболеваний) приложение № 3 Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н
		Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства	средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250мл/200г мл в месяц	Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие; При выполнении работ в средствах защиты ног (закрытая специальная обувь); При выполнении работ при воздействии пониженных температур воздуха, ветра приложение № 3 Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н
		Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа		100 мл в месяц	Общие загрязнения : жир, грязь, уличная пыль и другие; краска; при выполнении работ в средствах защиты ног (закрытая специальная обувь); при выполнении работ при воздействии пониженных температур воздуха, ветра приложение № 3 Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, карта ОПР №43
	Младший воспитатель	Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства	средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250мл/200г мл в месяц	Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие; При выполнении работ в средствах защиты ног (закрытая специальная обувь); При выполнении работ при воздействии пониженных температур воздуха, ветра приложение № 3 Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н
		дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): вирусов (средства с противовирусным (вирулицидным) действием)	100 мл в месяц	В профилактических целях для проведения дезинфекционных мероприятий в период распространения вирусной инфекции (заболеваний) приложение № 3 Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н

		Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа		100 мл в месяц	Общие загрязнения : жир, грязь, уличная пыль и другие; краска; при выполнении работ в средствах защиты ног (закрытая специальная обувь); при выполнении работ при воздействии пониженных температур воздуха, ветра приложение № 3 Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н
5	Повар	Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства	средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): бактерий средства с антибактериальным (бактерицидным действием)	100 мл в месяц	при производстве продуктов питания, контакте с продуктами питания на предприятиях общественного питания и другие приложение № 3 Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н
			средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250мл/200г мл в месяц	Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие; При выполнении работ в средствах защиты ног (закрытая специальная обувь); При выполнении работ при воздействии пониженных температур воздуха, ветра приложение № 3 Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н
		дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): вирусов (средства с противовирусным (вирулицидным) действием)	100 мл в месяц	В профилактических целях для проведения дезинфекционных мероприятий в период распространения вирусной инфекции (заболеваний) приложение № 3 Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н
		Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа		100 мл в месяц	Общие загрязнения : жир, грязь, уличная пыль и другие; краска; при выполнении работ в средствах защиты ног (закрытая специальная обувь); при выполнении работ при воздействии пониженных температур воздуха, ветра приложение № 3 Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н
6	Кухонный рабочий	Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства	средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): бактерий средства с антибактериальным (бактерицидным действием)	100 мл в месяц	при производстве продуктов питания, контакте с продуктами питания на предприятиях общественного питания и другие приложение № 3 Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н

			средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250мл/200г мл в месяц	Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие; При выполнении работ в средствах защиты ног (закрытая специальная обувь); При выполнении работ при воздействии пониженных температур воздуха, ветра приложение № 3 Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н
		Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): вирусов (средства с противовирусным (вирулицидным) действием)	100 мл в месяц	В профилактических целях для проведения дезинфекционных мероприятий в период распространения вирусной инфекции (заболеваний) приложение № 3 Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н
		Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	Общие загрязнения : жир, грязь, уличная пыль и другие; краска; при выполнении работ в средствах защиты ног (закрытая специальная обувь)	100 мл в месяц	при выполнении работ при воздействии пониженных температур воздуха, ветра приложение № 3 Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н
7	Кладовщик	Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства	средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250мл/200г мл в месяц	Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие; При выполнении работ в средствах защиты ног (закрытая специальная обувь); При выполнении работ при воздействии пониженных температур воздуха, ветра приложение № 3 Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н
		дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): вирусов (средства с противовирусным (вирулицидным) действием)	100 мл в месяц	В профилактических целях для проведения дезинфекционных мероприятий в период распространения вирусной инфекции (заболеваний) приложение № 3 Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н
		Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	Общие загрязнения : жир, грязь, уличная пыль и другие; краска; при выполнении работ в средствах защиты ног (закрытая специальная обувь);	100 мл в месяц	при выполнении работ при воздействии пониженных температур воздуха, ветра приложение № 3 Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н

8	Кастелянша	Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства	средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250мл/200г мл в месяц	Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие; При выполнении работ в средствах защиты ног (закрытая специальная обувь); При выполнении работ при воздействии пониженных температур воздуха, ветра приложение № 3 Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н
		дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): вирусов (средства с противовирусным (вирулицидным) действием)	100 мл в месяц	В профилактических целях для проведения дезинфекционных мероприятий в период распространения вирусной инфекции (заболеваний) приложение № 3 Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н
		Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	Общие загрязнения : жир, грязь, уличная пыль и другие; краска; при выполнении работ в средствах защиты ног (закрытая специальная обувь);	100 мл в месяц	при выполнении работ при воздействии пониженных температур воздуха, ветра приложение № 3 Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н
9	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства	средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250мл/200г мл в месяц	Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие; При выполнении работ в средствах защиты ног (закрытая специальная обувь); При выполнении работ при воздействии пониженных температур воздуха, ветра приложение № 3 Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н
		дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): вирусов (средства с противовирусным (вирулицидным) действием)	100 мл в месяц	В профилактических целях для проведения дезинфекционных мероприятий в период распространения вирусной инфекции (заболеваний) приложение № 3 Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н
		Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	Общие загрязнения : жир, грязь, уличная пыль и другие; краска; при выполнении работ в средствах защиты ног (закрытая специальная обувь)	100 мл в месяц	при выполнении работ при воздействии пониженных температур воздуха, ветра приложение № 3 Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н

10	Уборщик служебных помещений	Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства	средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250мл/200г мл в месяц	Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие; При выполнении работ в средствах защиты ног (закрытая специальная обувь); При выполнении работ при воздействии пониженных температур воздуха, ветра приложение № 3 Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н
		дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	средства гидрофильного действия	100мл на месяц	при работах выполняемых в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки) приложение № 3 Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н
			средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): вирусов (средства с противовирусным (вирулицидным) действием)	100 мл в месяц	В профилактических целях для проведения дезинфекционных мероприятий в период распространения вирусной инфекции (заболеваний) приложение № 3 Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н
		Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	Общие загрязнения : жир, грязь, уличная пыль и другие; краска; при выполнении работ в средствах защиты ног (закрытая специальная обувь)	100 мл в месяц	при выполнении работ при воздействии пониженных температур воздуха, ветра приложение № 3 Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н
11	Медсестра	Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства	средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250мл/200г мл в месяц	Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие; При выполнении работ в средствах защиты ног (закрытая специальная обувь); При выполнении работ при воздействии пониженных температур воздуха, ветра приложение № 3 Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н
		дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): вирусов (средства с противовирусным (вирулицидным) действием)	100 мл в месяц	В профилактических целях для проведения дезинфекционных мероприятий в период распространения вирусной инфекции (заболеваний); при производстве медицинских препаратов и их составляющих, всему медицинскому персоналу (врачам, медсестрам, акушерам и т.д.)приложение № 3 Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н

		Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	Общие загрязнения : жир, грязь, уличная пыль и другие; краска; при выполнении работ в средствах защиты ног (закрытая специальная обувь);	100 мл в месяц	при выполнении работ при воздействии пониженных температур воздуха, ветра приложение № 3 Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н
12	Воспитатель	Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства	средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250мл/200г мл в месяц	Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие; При выполнении работ в средствах защиты ног (закрытая специальная обувь); При выполнении работ при воздействии пониженных температур воздуха, ветра приложение № 3 Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н
		дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): вирусов (средства с противовирусным (вирулицидным) действием)	100 мл в месяц	В профилактических целях для проведения дезинфекционных мероприятий в период распространения вирусной инфекции (заболеваний) приложение № 3 Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н
13	Учитель-логопед	Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства	средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250мл/200г мл в месяц	Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие; При выполнении работ в средствах защиты ног (закрытая специальная обувь); При выполнении работ при воздействии пониженных температур воздуха, ветра приложение № 3 Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н
		дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): вирусов (средства с противовирусным (вирулицидным) действием)	100 мл в месяц	В профилактических целях для проведения дезинфекционных мероприятий в период распространения вирусной инфекции (заболеваний) приложение № 3 Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н
14	Педагог-психолог	Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства	средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250мл/200г мл в месяц	Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие; При выполнении работ в средствах защиты ног (закрытая специальная обувь); При выполнении работ при воздействии пониженных температур воздуха, ветра приложение № 3 Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н

		дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): вирусов (средства с противовирусным (вирулицидным) действием)	100 мл в месяц	В профилактических целях для проведения дезинфекционных мероприятий в период распространения вирусной инфекции (заболеваний) приложение № 3 Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н
15	Инструктор по физической культуре	Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства	средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250мл/200г мл в месяц	Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие; При выполнении работ в средствах защиты ног (закрытая специальная обувь); При выполнении работ при воздействии пониженных температур воздуха, ветра приложение № 3 Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н
		дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): вирусов (средства с противовирусным (вирулицидным) действием)	100 мл в месяц	В профилактических целях для проведения дезинфекционных мероприятий в период распространения вирусной инфекции (заболеваний) приложение № 3 Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н
16	Музыкальный руководитель	Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства	средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250мл/200г мл в месяц	Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие; При выполнении работ в средствах защиты ног (закрытая специальная обувь); При выполнении работ при воздействии пониженных температур воздуха, ветра приложение № 3 Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н
		дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): вирусов (средства с противовирусным (вирулицидным) действием)	100 мл в месяц	В профилактических целях для проведения дезинфекционных мероприятий в период распространения вирусной инфекции (заболеваний) приложение № 3 Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н
17	Старший воспитатель	Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства	средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250мл/200г мл в месяц	Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие; При выполнении работ в средствах защиты ног (закрытая специальная обувь); При выполнении работ при воздействии пониженных температур воздуха, ветра приложение № 3 Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н
		дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): вирусов (средства с противовирусным (вирулицидным) действием)	100 мл в месяц	В профилактических целях для проведения дезинфекционных мероприятий в период распространения вирусной инфекции (заболеваний) приложение № 3 Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н

		типа	(вирулицидным) действием)		767н
18	Специалист по охране труда	Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства	средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250мл/200г мл в месяц	Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие; При выполнении работ в средствах защиты ног (закрытая специальная обувь); При выполнении работ при воздействии пониженных температур воздуха, ветра приложение № 3 Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н
		дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): вирусов (средства с противовирусным (вирулицидным) действием)	100 мл в месяц	В профилактических целях для проведения дезинфекционных мероприятий в период распространения вирусной инфекции (заболеваний) приложение № 3 Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н
19	Делопроизводитель	Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства	средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250мл/200г мл в месяц	Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие; При выполнении работ в средствах защиты ног (закрытая специальная обувь); При выполнении работ при воздействии пониженных температур воздуха, ветра приложение № 3 Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н
		дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): вирусов (средства с противовирусным (вирулицидным) действием)	100 мл в месяц	В профилактических целях для проведения дезинфекционных мероприятий в период распространения вирусной инфекции (заболеваний) приложение № 3 Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н
20	Заместитель заведующей по АХР	Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства	средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250мл/200г мл в месяц	Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие; При выполнении работ в средствах защиты ног (закрытая специальная обувь); При выполнении работ при воздействии пониженных температур воздуха, ветра приложение № 3 Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н
		дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): вирусов (средства с противовирусным (вирулицидным) действием)	100 мл в месяц	В профилактических целях для проведения дезинфекционных мероприятий в период распространения вирусной инфекции (заболеваний) приложение № 3 Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н

21	Заведующая	Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства	средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250мл/200г мл в месяц	Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие; При выполнении работ в средствах защиты ног (закрытая специальная обувь); При выполнении работ при воздействии пониженных температур воздуха, ветра приложение № 3 Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н
		дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): вирусов (средства с противовирусным (вирулицидным) действием)	100 мл в месяц	В профилактических целях для проведения дезинфекционных мероприятий в период распространения вирусной инфекции (заболеваний) приложение № 3 Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н

Приложение 5

к Коллективному договору муниципального
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 2 комбинированного вида
«Капитошка»

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной
организации МДОУ «Детский сад № 2
комбинированного вида «Капитошка»

 Е.И.Дорохова

«06» мая 2025г. Протокол № 5

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующая МДОУ «Детский сад № 2
комбинированного вида «Капитошка»

 Е.А.Пичкурова

«06» мая 2025г. Приказ № 1-220



**Перечень должностей,
по которым рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную
категорию,
установленную по одной из следующих должностей:**

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от образовательной организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профиллю работы по основной должности);
Старший (воспитатель, методист, инструктор-методист, педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель)	Аналогичная должность без названия «старший»
Учитель (преподаватель, старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, руководитель, инструктор, педагог дополнительного образования) по физической культуре (физическому воспитанию), в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР (по согласованию с учредителем) и других организаций дополнительного образования	Учитель физкультуры (физвоспитания), преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре (физическому воспитанию); руководитель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля детского объединения (секции), направления дополнительной работы профиллю работы по основной должности)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля творческого объединения (кружка), направления дополнительной работы профиллю работы по основной должности).

Педагог-психолог	Педагог дополнительного образования (при совпадении профиля творческого объединения (кружка), направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер, музыкальный руководитель	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств), педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля детского объединения (секции), направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)

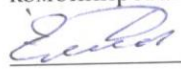
В вышеперечисленных случаях решение об установлении оплаты труда по второй педагогической должности принимает работодатель муниципальной образовательной организации. Другие случаи учёта квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности), рассматриваются аттестационной комиссией на основании письменного заявления работника. Решение об установлении оплаты труда по второй педагогической должности в этом случае принимается с учетом рекомендаций аттестационной комиссии.

Приложение 6

к Коллективному договору муниципального
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 2 комбинированного вида
«Капитошка»

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной
организации МДОУ «Детский сад № 2
комбинированного вида «Капитошка»

 Е.И.Дорохова

«06» мая 2025г. Протокол № 5

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующая МДОУ «Детский сад № 2
комбинированного вида «Капитошка»

 Е.А.Пичкурова

«06» мая 2025г. Приказ № 1-220



**Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах
с вредными или опасными условиями труда***

№ п/п	Наименование профессий (должностей)
1	Медицинская сестра
2	Шеф-повар
3	Повар

* - по итогам специальной оценки условий труда

Приложение 7
к Коллективному договору муниципального
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 2 комбинированного вида
«Капитошка»

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной
организации МДОУ «Детский сад № 2
комбинированного вида «Капитошка»



Е.И.Дорохова

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующая МДОУ «Детский сад № 2
комбинированного вида «Капитошка»

Е.А.Пичкурова



«06» мая 2025г. Приказ № 1-220

«06» мая 2025г. Протокол № 5

**Перечень должностей работников
муниципальном дошкольном образовательном учреждении
«Детский сад № 2 комбинированного вида «Капитошка»
с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного
дополнительного оплачиваемого отпуска**

№ п/п	Наименование профессий (должностей)	Продолжительность дополнительного отпуска
1	Заведующая	4 календарных дня

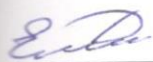
Приложение 8
к Коллективному договору муниципального
дошкольного образовательного учреждения «Детский
сад № 2 комбинированного вида «Капитошка»

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной
организации МДОУ «Детский сад № 2
комбинированного вида «Капитошка»

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующая МДОУ «Детский сад № 2
комбинированного вида «Капитошка»



Е.И.Дорохова



Е.А.Пичкурова



«06» мая 2025г. Приказ № 1-220

«06» мая 2025г. Протокол № 5

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА _____ 20__

Ф.И.О. сотрудника (табельный номер)

Организация: МДОУ «Детский сад № 2 комбинированного вида «Капитошка»

К выплате:

Должность:

Подразделение: Работники по Указу (Работники МРОТ)

Оклад (тариф):

Разделение: Работники по Указу (Работники МРОТ)				Оклад (тариф)				
Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
Начислено:						Удержано:		
Оклад:						НДФЛ		
Премия по итогам работы за месяц						Профсоюзные взносы		
ДС Обл Ежемесячная надбавка за выслугу лет						Выплачено:		
ДС Обл повышающий коэффициент фонда стимулирования						За первую половину месяца		
Разовая выплата из фонда стимулирования						Начисление зарплаты, Зарплата		
ДС Обл Ежемесячная надбавка за выслугу лет								
Повышающий коэффициент УВП, ОП20%								
Доплата до минимального размера оплаты труда								

Долг предприятия на начало

Долг предприятия на конец

Общий облагаемый доход:

Вычет на детей:

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной организации МДОУ «Детский сад № 2 комбинированного вида «Капитошка»

 Е.И.Дорохова

«06» мая 2025г. Протокол № 5

Приложение 9
к Коллективному договору муниципального
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 2 комбинированного вида
«Капитошка»

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующая МДОУ «Детский сад № 2
комбинированного вида «Капитошка»

 Е.А.Пичкурова

«06» мая 2025г. Приказ № 1-220



ТРУДОВОЙ ДОГОВОР № _____

с работником муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 2 комбинированного вида «Капитошка»

г.Железнодорожск

« ____ » _____ 20__ года

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 2 комбинированного вида «Капитошка», в лице заведующей Пичкуровой Елены Александровны, действующей на основании Устава, именуемый в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и

ФИО,

именуемый(ая) в дальнейшем «Работник», с другой стороны (далее-стороны) заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:

I. Общие положения

1. По настоящему трудовому договору Работодатель предоставляет Работнику работу по должности « _____ »

(наименование должности, профессии или специальности с указанием квалификации)

а Работник обязуется лично выполнять работу, согласно должностной инструкции _____, являющейся приложением к настоящему трудовому договору.

2. Работник принимается на работу:

место работы: муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 2 комбинированного вида «Капитошка», расположенное по адресу: Курская область, г. Железнодорожск, ул. Ленина, здание 92, корпус 7.

3. Работа у Работодателя является для работника: основной

(основной, по - совместительству)

4. Настоящий трудовой договор заключается на: неопределенный срок (срочный)

(неопределенный срок, определенный срок (указать продолжительность), на время выполнения определенной работы с указанием причины (основания) заключения срочного трудового договора в соответствии со статьей 59

Трудового кодекса Российской Федерации)

5. Дата начала работы « ____ » _____ 20__ г.

6. Работнику устанавливается срок испытания продолжительностью - (месяцев, недель, дней) с целью проверки соответствия работника поручаемой работе.

II. Права и обязанности Работника

Работник имеет право на:

1. Предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором;
2. Обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;
3. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер и условия получения которой определяются настоящим трудовым договором, с учетом квалификации работника, сложности труда, количества и качества выполненной работы;
4. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

5. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
7. Подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
8. Объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
9. Участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
10. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
11. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
12. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
13. Иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим трудовым договором.

Работник обязан:

1. Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него пунктом 1 настоящего трудового договора;
2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у работодателя, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
3. Соблюдать трудовую дисциплину;
4. Бережно относиться к имуществу работодателя, в том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников;
5. Незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в том числе находящегося у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, имуществу других работников.

III. Права и обязанности Работодателя

Работодатель имеет право:

1. Требовать от работника добросовестного исполнения обязанностей по настоящему трудовому договору;
2. Принимать локальные нормативные акты, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
3. Привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
4. Поощрять работника за добросовестный эффективный труд;
5. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
6. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
7. Иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим трудовым договором.

Работодатель обязан:

1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и настоящего трудового договора;
2. Предоставить работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором;
3. Обеспечить безопасность и условия труда работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
4. Обеспечивать работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;
5. Выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в установленные сроки;
6. Осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством Российской Федерации;
7. знакомить работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;

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

9. Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

10. Рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

11. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

IV. Оплата труда

1. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, работнику устанавливается заработная плата в размере:

а) должностной оклад, ставка заработной платы _____ рублей в месяц;

б) ежемесячные выплаты стимулирующего характера согласно Приложению 6 «Положения об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений»:

Наименование выплаты	Размер повышающих надбавок, доплат к должностным окладам	Размер выплаты (руб.)

в) единовременные выплаты стимулирующего характера к должностному окладу при выполнении показателей эффективности и качества профессиональной деятельности (Приложение 7):

Показатели оценки эффективности и качества профессиональной деятельности (в соответствии с занимаемой должностью)

№ п/п	Критерии для определения эффективности деятельности	Баллы, rubli	Наличие подтверждающих документов

Примечание: Разовые доплаты в соответствии с показателями оценки эффективности и качества профессиональной деятельности работников не зависят от количества отработанных дней в месяц и выплачиваются в полном объеме на основании подтверждающих документов.

Размер разовых выплат стимулирующего характера по итогам работы может определяться в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, в баллах и в абсолютном размере.

Порядок расчета выплат стимулирующего характера согласно положительным критериям и показателей эффективности деятельности работников:

– производится подсчет баллов, полученных работниками учреждения при оценке их профессиональной деятельности;

– месячный размер стимулирующей части фонда оплаты труда работников, за вычетом суммы, определяемой в абсолютных размерах, делится на полученную общую сумму баллов, в результате чего выводится денежный вес каждого балла;

– денежный вес балла для каждой категории работников рассчитывается отдельно;

– полученный вес умножается на сумму баллов каждого работника, в результате чего определяется размер стимулирующих выплат работнику за месяц.

д) Педагогическим работникам, в пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда, с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы устанавливается премия по итогам работы за месяц.

Премирование направлено на усиление материальной заинтересованности и повышение ответственности работников учреждения за выполнение уставных задач, своевременное и качественное выполнение ими своих трудовых обязанностей.

Премия по итогам работы за месяц, выплачивается в пределах имеющихся денежных средств областного бюджета. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером

премия не ограничена. Основанием (критериями) для установления размера премии являются:

- отсутствие случаев нарушения Правил внутреннего трудового распорядка и техники безопасности труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью
- надлежащее исполнение требований должностных инструкций.

Премирование работников производится с учетом фактически отработанного работниками учреждения в расчетном периоде времени.

По решению заведующей учреждения, педагогические работники, совершившие в течение месяца нарушение Правил внутреннего трудового распорядка и техники безопасности труда, неоднократно не выполнявшие поручения администрации учреждения, допустившие упущения в работе, премируются в пониженном размере или депремируются полностью.

2. Выплата заработной платы работникам производится: 25 числа каждого месяца – за первую половину месяца; 10 числа каждого месяца – за вторую половину месяца. Заработная плата выплачивается по расчетному листку единой формы. При совпадении дней выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата производится накануне этого дня.

3. На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, коллективным договором и локальными нормативными актами.

V. Рабочее время и время отдыха

1. Работнику устанавливается следующий режим рабочего времени:

продолжительность ежедневной работы — ____ час. ____ мин.

Время начала работы ____ час. ____ мин. Время окончания в работе ____

Время начала работы ____ час. ____ мин. (во время работы в 1 смену); ____ час. ____ мин. (во время работы во 2 смену)

Время окончания в работе ____ час. ____ мин. (во время работы в 1 смену); ____ час. ____ мин. (во время работы во 2 смену)

График смен _____ ежемесячно утверждается приказом Работодателя с обязательным ознакомлением под роспись Работника.

Выходные дни — суббота, воскресенье.

2. Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью ____ календарных дней.

3. Ежегодный оплачиваемый отпуск (основной, дополнительный) предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

VI. Социальное страхование и меры социальной поддержки работника, предусмотренные законодательством, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором

1. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2. Работнику предоставляются следующие меры социальной поддержки:

2.1. Из средств фонда оплаты труда стимулирующего характера выплачивается единовременное пособие в размере трех должностных окладов при увольнении в связи с выходом на страховую пенсию по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации (при наличии стажа работы в образовательных учреждениях и иных учреждениях системы образования не менее 10 лет), или выходом на страховую пенсию по инвалидности независимо от стажа работы. Основанием для выплаты единовременного пособия является увольнение работника в связи с выходом на пенсию впервые и прекращение в связи с этим трудовых отношений (за исключением работающих по совместительству).

2.2. В пределах средств, выделенных на оплату труда работников, может выплачиваться материальная помощь в размере 3 000 (три тысячи) рублей в следующих случаях:

- в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65 лет) при высоких показателях в работе;

- в связи с длительной болезнью или несчастием, постигшим самого работника или его близких родственников (родителей, супругов, детей).

2.3. Работникам, признанным в установленном порядке нуждающимися в получении жилья или улучшении жилищных условий, за счет средств муниципального бюджета с учетом субсидий, выделяемых из областного бюджета, возмещаются затраты на уплату процентов по кредитам, полученным в российских кредитных организациях на приобретение и строительство жилья, в порядке, предусмотренном муниципальными правовыми актами.

3. Работнику предоставляются иные меры социальной поддержки, предусмотренные законодательством Российской Федерации, законодательством Курской области, отраслевым соглашением, коллективным договором.

VII. Иные условия трудового договора

1. Работник обязуется не разглашать охраняемую законом тайну, конфиденциальную информацию, ставшую известной Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.
2. Условия труда на рабочем месте Работника согласно параметров световой среды, тяжести и напряженности трудового процесса: оптимальные и допустимые условия труда (2 класса)

VIII. Ответственность сторон трудового договора

1. Работодатель и работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.
2. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

IX. Изменение и прекращение трудового договора

1. Изменения могут быть внесены в настоящий трудовой договор: по соглашению сторон, при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон, по инициативе сторон, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2. При изменении работодателем условий настоящего трудового договора (за исключением трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, работодатель обязан уведомить об этом работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения работодатель обязан предупредить работника персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения (статья 180 Трудового кодекса Российской Федерации).

3. Настоящий трудовой договор прекращается по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

При расторжении трудового договора работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

X. Заключительные положения

1. Трудовые споры и разногласия сторон по вопросам соблюдения условий настоящего трудового договора разрешаются по соглашению сторон, а в случае не достижения соглашения рассматриваются комиссией по трудовым спорам и (или) судом в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

2. В части, не предусмотренной настоящим трудовым договором, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.

3. Настоящий трудовой договор заключен в 2 экземплярах (если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации), имеющих одинаковую юридическую силу.

Один экземпляр хранится у работодателя, второй передается работнику.

РАБОТОДАТЕЛЬ: Заведующая _____ / _____	РАБОТНИК: Ф.И.О. Адрес: Паспорт: _____
---	---

С действующим Уставом МДОУ «Детский сад № 2 комбинированного вида «Капитошка», Правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными нормативными актами работодателя до подписания трудового договора работник ознакомлен:

(дата и подпись работника)

Работник получил один экземпляр настоящего трудового договора

(дата и подпись работника)

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной
организации МДОУ «Детский сад № 2
комбинированного вида «Капитошка»

 Е.И.Дорохова

«06» мая 2025г. Протокол № 5

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующая МДОУ «Детский сад № 2
комбинированного вида «Капитошка»



Е.А.Пичкурова

«06» мая 2025г. Приказ № 1-220

**СОГЛАСОВАНИЕ ПРОЕКТОВ НОРМАТИВНО — ПРАВОВЫХ АКТОВ С
ПРЕДСТАВИТЕЛЬНЫМ ОРГАНОМ РАБОТНИКОВ**

Работодатели принимают локальные нормативные акты с учетом мотивированного мнения профсоюзного органа в следующих случаях:

1. При установлении конкретных размеров оплаты труда за сверхурочную работу (ст.152 ТК Российской Федерации).
2. При привлечении работников к сверхурочной работе в случаях, не предусмотренных частями 1-3 ст.99 ТК Российской Федерации.
3. При составлении графиков работы, расписаний учебных занятий в соответствии со ст.103 ТК Российской Федерации.
4. При принятии работодателем локального нормативного акта о разделении рабочего дня на части (ст.105 ТК Российской Федерации).
5. При привлечении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, не отнесенных к частям 1-3 ст.113 ТК Российской Федерации.
6. При составлении графиков отпусков (ст.123 ТК Российской Федерации).
7. При установлении системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышения оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях в соответствии со ст.135 ТК Российской Федерации.
8. При установлении системы оплаты труда (ст.144 ТК Российской Федерации): при исчислении средней заработной платы при оплате отпускных и компенсации за неиспользованный отпуск помимо установленных 12-ти календарных месяцев могут браться иные периоды (ст.139 ТК Российской Федерации).
9. При утверждении формы расчётного листка (ст.136 ТК Российской Федерации).
10. При установлении порядка и условий предоставления дополнительных отпусков (ст.116 ТК Российской Федерации).
11. При определении Перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст.101 ТК Российской Федерации).
12. При предоставлении работникам с ненормированным рабочим днём ежегодного дополнительного отпуска и определении его продолжительности (ст.119 ТК Российской Федерации).
13. При установлении различных систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок (ст.144 ТК Российской Федерации).
14. При установлении конкретных размеров повышения заработной платы работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст.147 ТК Российской Федерации).
15. При установлении конкретных размеров повышенной оплаты за работу в ночное время (ст.154 ТК Российской Федерации).
16. При определении систем нормирования труда (ст.159 ТК Российской Федерации).
17. При принятии локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и

пересмотр норм труда (ст.162 ТК Российской Федерации).

18. При утверждении Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК Российской Федерации).
19. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, по просьбе работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников (ст.194 ТК Российской Федерации).
20. Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах рассмотрения представительному органу работников (ст.195 ТК Российской Федерации).
21. При определении формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечней необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК Российской Федерации).
22. При разработке и утверждении инструкции по охране труда (ст.212 ТК Российской Федерации).
23. При увольнении работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части первой ст.81 Трудового Кодекса Российской (ст.82 ТК Российской Федерации).
24. При утверждении тарификации.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной
организации МДОУ «Детский сад № 2
комбинированного вида «Капитошка»



Е.И.Дорохова

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующая МДОУ «Детский сад № 2
комбинированного вида «Капитошка»

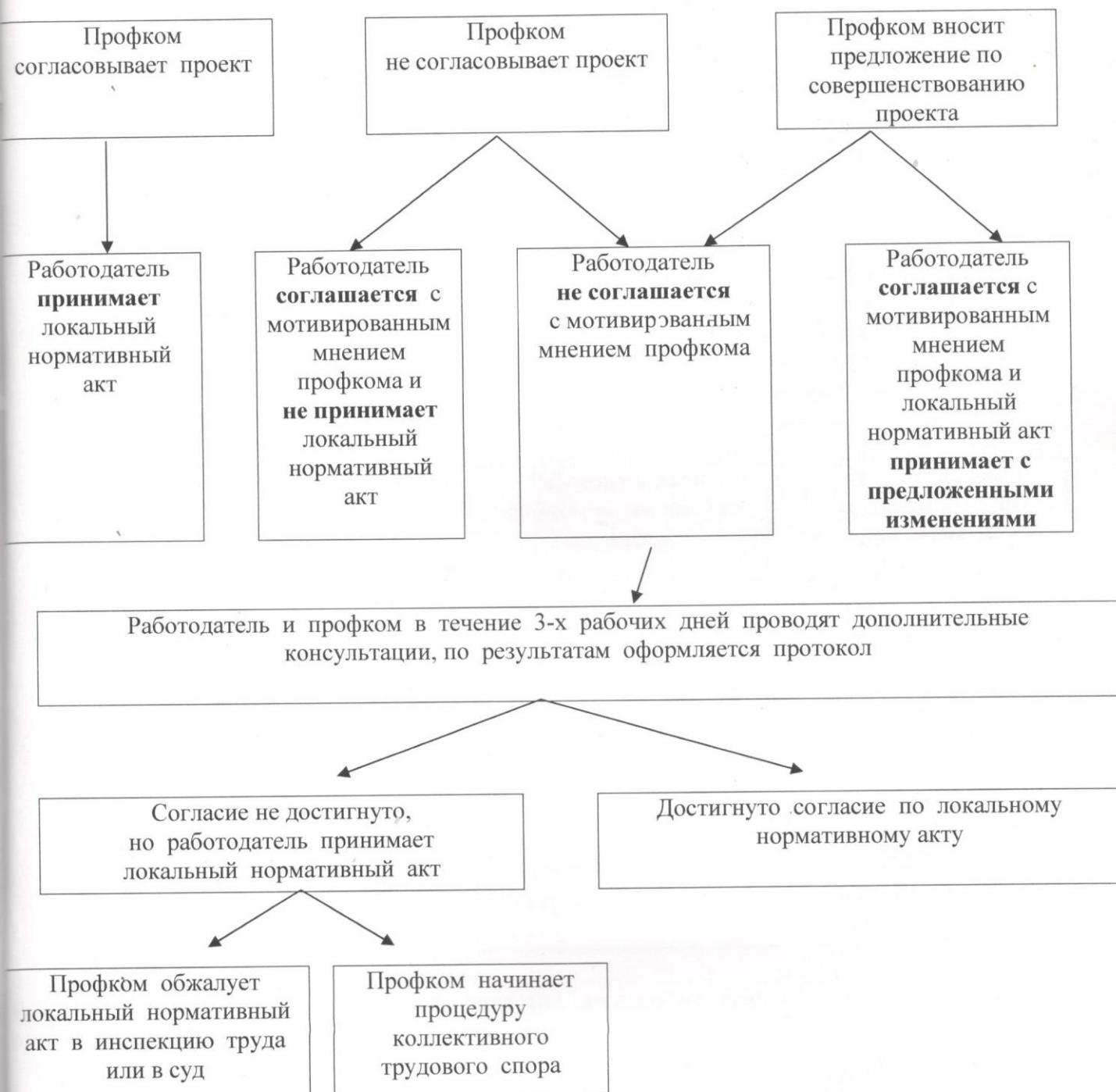


Е.А.Пичкурова

«06» мая 2025г. Приказ № 1-220

«06» мая 2025г. Протокол № 5

Согласие профкома по проекту локального нормативного акта



Порядок согласования с выборным профсоюзным органом

При принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст. 372 ТК Российской Федерации)	При расторжении трудового договора по инициативе работодателя (ст. 373 ТК Российской Федерации)
--	---

Работодатель направляет в профсоюзный орган:

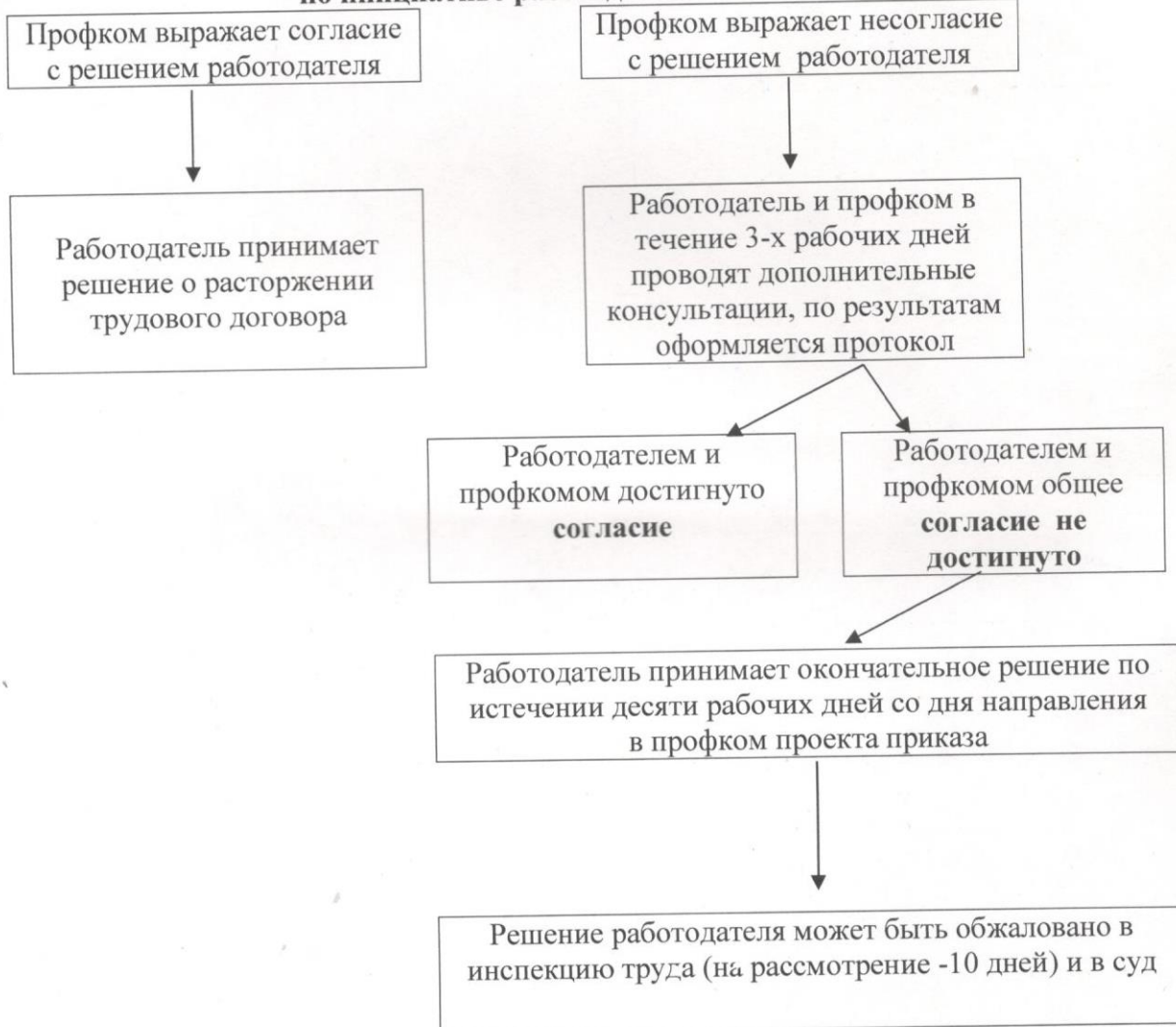
Проект нормативного акта, содержащего нормы трудового права и основание по нему	Проект приказа и копии документов, являющихся основанием для принятия решения
---	---

Срок рассмотрения профсоюзным органом:

5 рабочих дней

7 рабочих дней

Согласие профкома при расторжении трудового договора по инициативе работодателя



Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения Согласия выборного профсоюзного органа.



Пропишуроқано, ронумеровано,
скреплено печать.
ВСЕГО 10/100 (срещ) листов
Заведующая МДОУ «Детский сад № 2
комбинированного вида «Капитошка»
Е.А. Пичурова

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И ЗАНИТОСТИ
НАСЕЛЕНИЯ КУРСКОЙ ОБЛАСТИ
Регистрационный № 612
«27» мая 2025
Подпись: Харамцев

STAFF®»»

ДЛЯ БУМАГ

Регистрационный № 12
От 22 мая 2025 года

Председатель комитета Железнодорожной
территориальной организации профсоюза
работников образования
Г.Г. Гнездилова Г.Г. Гнездилова



ИТЬ: ООО «Офис-импэкс» (дистрибьютор),
ж. ул. 45 Стрелковой Дивизии, 261а.
ит. Особых условий хранения и транспортировки не требует.
о назначению. Срок годности не ограничен.
одская обл., Валуйский р-н, с. Шелаево, ул. Путиловская, д. 9-а.
уға жатпайды. Ерекше сақтау және тасымалдау шарттары жоқ.
ауіпсіз. Жарамдылық мерзімі шектелмеген.
елгород облысы, Валуйский ауданы, Шелаево ауылы,
вский көш., 9-а-үй.

арт. 128988



4 606224 181080