

Утвержден
на Общем собрании работников

« 23 » декабря 2021 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад общеразвивающего вида № 12»
городского округа Самара

Министерство труда, занятости и
миграционной политики
Самарской области

Присвоен регистрационный номер 0787.2021

от «24» декабря 2021 г.

Консультант Корнилова А.
(должность, Ф.И.О.)

г. Самара
2021 г.

1. Общие положения.

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад общеразвивающего вида № 12» городского округа Самара (далее – Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со статьями 40-44 Трудового кодекса Российской Федерации.

Коллективный договор составлен в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Законом «Об образовании в Российской Федерации», Законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях», Уставом муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 12» городского округа Самара.

1.2. Сторонами настоящего Коллективного договора являются: работодатель муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад общеразвивающего вида № 12» городского округа Самара (далее по тексту Учреждение) в лице заведующего Слезкиной Ирины Николаевны, действующего на основании Устава, именуемый далее «Работодатель», с одной стороны, и работники Учреждения в лице председателя выборного органа первичной профсоюзной организации Соколовой Натальи Николаевны, с другой стороны, действующего на основании «Положения о первичной профсоюзной организации».

1.3. Предметом Коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшений условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

1.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения (статья 43 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.5. Работодатель признает председателя выборного органа первичной профсоюзной организации полномочным представителем работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении Учреждением, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем.

1.6. При заключении Коллективного договора стороны руководствовались основными принципами социального партнерства:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения условий Коллективного договора;
- контроль за выполнением принятого Коллективного договора;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине Коллективного договора.

1.7. Коллективный договор не может содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, то они не подлежат применению (статья 9 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.8. В случае противоречия условий коллективного договора и Самарского областного

трехстороннего соглашения между Правительством Самарской области, Федерацией профсоюзов Самарской области и Союзом работодателей Самарской области о регулировании социально-трудовых отношений, Отраслевого соглашения по социально-экономическим вопросам работников образования и науки Самарской области, действуют те нормы, которые в наибольшей степени отвечают интересам работников.

1.9. Работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Коллективным договором, соглашениями.

1.10. Локальные нормативные акты Учреждения, содержащие нормы трудового права, принятые без соблюдения порядка учета мотивированного мнения представительного органа работников, установленного статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, не подлежат применению.

1.11. Стороны пришли к соглашению, что в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, принимать локальные нормативные акты Учреждения, содержащие нормы трудового права, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации Учреждения (часть третья статьи 8 Трудового кодекса Российской Федерации).

2. Политика социального партнерства.

2.1. Стороны договорились содействовать формированию деловых конструктивных отношений в коллективе, установлению доброжелательной обстановки сотрудничества.

2.2. Во время действия настоящего Коллективного договора, при условии выполнения его обязательств, стороны воздерживаются от проведения забастовок, локаутов, а также не применяют другие методы силового воздействия, наносящие ущерб экономическому положению Учреждения.

2.3. Работодатель обязуется своевременно доводить до сведения председателя выборного органа первичной профсоюзной организации важную информацию, затрагивающую интересы работников.

2.4. Ни одна из сторон, заключивших настоящий Коллективный договор, не может в течение срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. До истечения срока действия Коллективный договор может быть изменен или дополнен только по соглашению сторон.

Изменения и дополнения в действующий Коллективный договор производятся по соглашению сторон после их рассмотрения на заседании комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в Учреждении.

Принятые изменения и дополнения являются неотъемлемой частью коллективного договора и доводятся до сведения работников.

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

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

При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности Учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового Коллективного договора или продлении срока действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие на весь срок проведения ликвидации.

2.6. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания сторонами коллективного договора и действует три года.

3. Трудовые отношения, гарантии занятости, условия высвобождения работников.

3.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются трудовым договором в письменной форме в двух экземплярах - по одному для каждой из сторон, на срок, установленный трудовым договором в соответствии с трудовым законодательством. Прием на работу оформляется приказом, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

3.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим Коллективным договором.

3.3. В случае противоречия условий Коллективного договора и трудового договора в отношении работников действуют те нормы, которые в наибольшей степени отвечают интересам работников.

3.4. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами (статья 60 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.5. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме. Перевод работника на другую работу без его письменного согласия допускается лишь в случаях, предусмотренных трудовым законодательством (статья 72 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.6. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации). При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.7. Работодатель обязуется не допускать необоснованного сокращения рабочих мест.

3.8. При возникновении необходимости проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников Учреждения, сокращение работников производится в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации:

уведомлять профсоюз в письменной форме о сокращении численности штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала;

уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

в случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

3.9. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации, предоставлять свободное от работы время не менее 3 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

3.10. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации) и сокращением численности или штата (п.2 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профсоюза (статья 82 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.11. Стороны договорились, что при сокращении численности или штата Учреждения преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (статья 179 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

- семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалидам ВОВ и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от производства (статья 179 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.12. Стороны пришли к соглашению, что помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за пять лет до назначения пенсии);

- проработавшие в учреждении более 10 лет;

- многодетным матерям (отцам), воспитывающим трех и более детей;

- молодым работникам, обучающимся в образовательных учреждениях профессионального образования различного уровня, независимо от профиля учреждения и за чей счет они обучаются.

3.13. Лица, уволенные с работы по сокращению численности или штата, при прочих равных условиях имеют преимущественное право на занятие открывшейся вакансии в Учреждении в течение одного года после увольнения.

3.14. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования.

К педагогической деятельности не допускаются лица:

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

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

также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей настоящей статьи;

имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем настоящей части;

признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

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

Лица из числа указанных в абзаце третьем части второй статьи 331 Трудового кодекса Российской Федерации, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

3.15. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации, а также в случае истечения срочного трудового договора (статья 261 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.16. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации) (статья 261 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.17. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (статья 77 Трудового кодекса Российской Федерации). Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы

4. Рабочее время, время отдыха.

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников Учреждения устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми руководителем Учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (Приложение № 1 к настоящему Коллективному договору), трудовым договором, графиками работы, расписанием непосредственно образовательной деятельности.

4.2. При регулировании рабочего времени стороны исходят из того, что нормальная продолжительность рабочего времени не может быть более 40 часов в неделю за ставку заработной платы.

4.3. Педагогическим работникам устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601:

36 часов в неделю за ставку заработной платы – старшему воспитателю, воспитателям, методисту, педагогу-психологу;

25 часов в неделю за ставку заработной платы – воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья.;

24 часа в неделю за ставку заработной платы – музыкальному руководителю;

20 часов в неделю за ставку заработной платы – учителю-логопеду;

30 часов в неделю за ставку заработной платы – инструктору по физической культуре для несовершеннолетних - в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации.

Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 39 часов в неделю за ставку заработной платы.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

для работников, являющихся инвалидами I и II группы – не более 35 часов в неделю за ставку заработной платы;

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

4.4. Работник имеет право заключать трудовой договор о выполнении в свободное от основной работы время другой трудовой договор регулярно оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

Заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено федеральным законом.

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы, работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников (статья 284 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работа педагогических и медицинских работников по совместительству регулируется постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

4.5. Для работников Учреждения установлена пятидневная рабочая неделя. Выходные дни – суббота, воскресенье, праздничные дни.

4.6. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до 18 лет), или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами или иными нормативными правовыми актами РФ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (статья 93 Трудового кодекса Российской Федерации).

Воспитателям, поварам, устанавливается двухсменный режим рабочего времени.

Режим труда и отдыха работников, работающих в двухсменном режиме и с суммированным учетом рабочего времени устанавливается графиками работы, которые доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до их введения.

4.7. Работа в нерабочие праздничные дни и выходные дни запрещена, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (статья 113 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.8. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня (смены) сокращается на один час, включая работников, работающих по сокращенному рабочему времени.

Работникам, которым по условиям работы невозможно уменьшить продолжительность работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.9. Сверхурочные работы могут производиться по инициативе работодателя с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

4.10. Время перерыва для отдыха и питания не входит в рабочее время.

Если невозможно по условиям работы установить перерыв, то работнику предоставляется возможность приема пищи с установлением места приема пищи. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

4.11. Одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами.

4.12. Работникам устанавливается ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (статья 115 Трудового кодекса Российской Федерации).

Лицам до 18 лет устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день (статья 267 Трудового кодекса Российской Федерации).

Инвалидам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней (статья 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

Педагогическим работникам устанавливается удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня (постановление Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 (с изменениями от 07.04.2017г)).

Педагогическим работникам, работающим с обучающимися с особыми возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении, устанавливается ежегодный основной длительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Работникам, работающим в режиме ненормированного рабочего дня, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее трех календарных дней (статья 119 Трудового кодекса Российской Федерации). Перечень должностей и количество дней дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день указан в Приложении № 2 настоящего Коллективного договора.

4.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления нового календарного года.

Отпуск за первый год работы предоставляется по истечении шести месяцев непрерывной работы в Учреждении.

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

Некоторые категории работников имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время, по их желанию.

Работник, из указанных ниже категорий, не позднее четырех рабочих дней до даты начала отпуска подает заявление о намерении уйти в ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное время :

- женщины перед или после отпуска по беременности и родам либо после отпуска по уходу за ребенком (статья 260 ТК РФ);
- мужчины, чьи жены находятся в отпуске по беременности и родам (статья 123 ТК РФ);
- несовершеннолетние (статья 267 ТК РФ);
- работники-совместители на период ежегодного оплачиваемого отпуска по основному месту работы (статья 286 ТК РФ);
- работник, усыновивший ребенка в возрасте до трех месяцев (статья 122 ТК РФ);
- родители трех и более детей до 18 лет, младшему из которых меньше 14 лет (статья 262.2 ТК РФ);
- один из родителей (опекунов, попечителей), воспитывающих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (статья 262.1 ТК РФ);
- почетные доноры;
- жены/мужья военнослужащих на период отпуска второго супруга;
- ветераны боевых действий;
- сотрудники, которые получили или перенесли лучевую болезнь и другие заболевания, которые связаны с радиацией вследствие чернобыльской катастрофы.

4.14. По письменному заявлению работника работодатель обязан перенести отпуск на другой срок, согласованный с работником, если работнику не была своевременно произведена оплата отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

4.15. По личному заявлению работника ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом, хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней.

4.16. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (статья 126 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.17. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его заявлению с согласия работодателя может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставлять отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных частью второй статьи 128 Трудового кодекса Российской Федерации:

- участникам – Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

работникам по семейным обстоятельствам – до 3 календарных дней.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включается в том числе, время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года (статья 121 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.18. Педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

Порядок и условия предоставления педагогическим работникам Учреждения длительного отпуска сроком до одного года без сохранения заработной платы определяется 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 31.05.2016 г № 644.

4.19. Работникам, имеющим путевку на санаторно-курортное лечение, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется вне графика по их заявлениям.

4.20. Женщинам с ранних сроков беременности (10 недель) предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы на основании медицинской справки и личного заявления работника.

4.21. Стороны пришли к соглашению предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

смерти близких родственников (супруга, детей, родителей, родных братьев, родных сестер) – 3 календарных дня;

вступление в первые в брак – 3 календарных дня;

вступление в брак детей работников – 3 календарных дней;

при рождении ребенка (отцу) – 3 календарных дня;

если дети работников идут в 1 класс (День знаний) – 1 календарный день;

проводы детей работников в Армию – 1 календарный день.

Указанные дополнительные отпуска предоставляются в период, связанный с указанными событиями. Данный вид отпуска не подлежит переносу на другой период, не связанный с указанными событиями. В случае наступления указанных событий в период нахождения работника в очередном ежегодном отпуске, учебном отпуске, в период временной нетрудоспособности, в период отстранения от работы в случаях, предусмотренных законодательством, простое, дополнительный отпуск не предоставляется.

4.22. Работник имеет право досрочно выйти, то есть приступить к выполнению своих обязательств как в случае отпуска по беременности и родам, так и в случае отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

За две недели до предполагаемого выхода на работу, работник обязан уведомить работодателя и в письменной форме подать заявление о намерении выйти на работу.

Раздел 5. Аттестация педагогических работников, профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации.

5.1. Аттестация педагогических работников проводится в целях поддержания соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников.

5.2. Проведение аттестации педагогических работников в целях поддержания соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией Министерства образования и науки Самарской области в соответствии с приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка

проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

5.3. Установленная аттестационной комиссией квалификационная категория учитывается:

при работе в должности в образовательных организациях независимо от их типов;
по должностям учителя, преподавателя, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса);

по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

5.4. При переходе педагогического работника на другую должность квалификационная категория не сохраняется.

5.5. Квалификационные категории учитываются в течение срока их действия в том числе:

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

при переходе из частной организации, осуществляющей педагогическую деятельность, на работу в государственные и муниципальные образовательные организации;

при переходе педагогического работника на другую должность по независящим от него причинам в случае реорганизации образовательной организации при совпадении должностных обязанностей, учебных программ, профилей работы;

если квалификационная категория установлена по одной должности педагогического работника, а педагогическая работа выполняется в должности (должностях) с другим наименованием (в том числе по совместительству, при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы), в следующих случаях:

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
Старший воспитатель, воспитатель	Старший воспитатель, воспитатель
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 кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)

5.6. Оплата труда педагогическому работнику, выполняющему педагогическую работу на разных должностях и имеющему квалификационную категорию по одной из них, устанавливается с учетом присвоенной квалификационной категории и вышеуказанных случаев взаимозачета.

5.7. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

5.8. При прохождении педагогическими работниками аттестации в целях установления первой или высшей квалификационной категории, которые в течение последних пяти лет стали победителями (финалистами) Всероссийского конкурса «Учитель года России», Всероссийского профессионального конкурса «Воспитатель года», Всероссийского конкурса профессионального мастерства работников сферы дополнительного образования «Сердце отдаю детям», федерального этапа Всероссийского конкурса «Преподаватель года» учреждений среднего профессионального образования медицинского и фармацевтического профилей, Всероссийского конкурса на звание «Лучший работник учреждения социального обслуживания», конкурса «Фестиваль методических идей молодых педагогов в Самарской области», предусматривается аттестация без привлечения специалистов, осуществляющих всесторонний анализ профессиональной деятельности педагогических работников (на основании результата личного вклада педагогических работников в повышение качества образования, совершенствования методов обучения и воспитания).

5.9. Аттестация без привлечения специалистов, осуществляющих всесторонний анализ профессиональной деятельности педагогических работников (на основании результата личного вклада педагогических работников в повышение качества образования, совершенствования методов обучения и воспитания), предусматривается для педагогических работников, повторно аттестующихся на высшую квалификационную категорию, которые:

награждены государственными наградами Российской Федерации (звание Героя Российской Федерации, ордена: «За заслуги перед Отечеством» I, II, III, IV степени; орден Почета; орден Дружбы; Почетное звание: Заслуженный учитель Российской Федерации; Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации; Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации; Заслуженный деятель науки Российской Федерации; Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации, Заслуженный работник социальной защиты населения Российской Федерации) по профилю педагогической деятельности;

в течение последних пяти лет, то есть, со времени предыдущей аттестации, награждены по профилю деятельности почетными званиями Самарской области;

в течение последних пяти лет, то есть, со времени предыдущей аттестации, стали победителями конкурса лучших учителей Российской Федерации в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование»;

в течение последних пяти лет, то есть, со времени предыдущей аттестации, стали победителями (призерами) региональных этапов Всероссийских конкурсов профессионального мастерства по профилю деятельности («Учитель года», «Воспитатель года» и др.);

в течение последних пяти лет, то есть, со времени предыдущей аттестации, стали победителями (1-3 места) региональных конкурсов профессионального мастерства по профилю педагогической деятельности, областного конкурса авторских образовательных программ дополнительного образования детей, областного конкурса методических материалов в системе дополнительного образования детей, проводимых министерством образования и науки Самарской области;

в течение последних пяти лет, то есть, со времени предыдущей аттестации, являлись экспертами и не менее 3-х лет участвовали в работе экспертных групп министерства образования и науки Самарской области по аттестации педагогических и руководящих работников;

в течение последних пяти лет, то есть, со времени предыдущей аттестации, стали победителями региональных конкурсов профессионального мастерства – обладателями

званий «Лучший преподаватель Детской школы искусств Самарской области», «Работник культуры года» в категории «Работники образовательных учреждений дополнительного образования детей в сфере культуры», лауреатами или преподавателями, подготовившими лауреатов Областной общественной акции «Народное признание» по профилю деятельности;

в течение последних пяти лет, то есть, со времени предыдущей аттестации, получили учёную степень кандидата или доктора наук по профилю деятельности;

5.10. Предусматривается аттестация без привлечения специалистов, осуществляющих всесторонний анализ профессиональной деятельности педагогических работников (на основании результата личного вклада педагогических работников в повышение качества образования, совершенствования методов обучения и воспитания), при прохождении педагогическими работниками аттестации в целях установления первой квалификационной категории, имеющих высшую квалификационную категорию или повторно аттестующихся на первую квалификационную категорию, которые в течение последних пяти лет, то есть со времени предыдущей аттестации:

награждены ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти (медаль, почетное звание, нагрудный знак, Почетная грамота, Благодарность) по профилю деятельности;

стали финалистами, победителями (призерами) этапов Всероссийских конкурсов профессионального мастерства по профилю деятельности, проводимых территориальными управлениями министерства образования и науки Самарской области и управлениями образования городов Самары и Тольятти, органами исполнительной власти Самарской области;

стали победителями межрегионального конкурса профессионального мастерства «Волжский проспект» по профилю деятельности (сертификат, Гран-При, 1 место);

5.11. Заявление на аттестацию в особой форме с приложением копий документов, свидетельствующих о возможности прохождения аттестации в особой форме, подаются педагогическим работником в аттестационную комиссию для рассмотрения заявления и принятия соответствующего решения не позднее, чем за три месяца до окончания срока действия имеющейся категории.

5.12. В случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории за ним сохраняется оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории до наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

5.13. Педагогические работники, у которых срок действия квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания, имеют право по их заявлению на период прохождения ими аттестации в установленном порядке на оплату труда, предусмотренную для педагогических работников, имеющих соответствующую квалификационную категорию.

5.14. Сохраняется за педагогическими работниками условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории в следующих случаях:

после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет – не менее чем на один год;

по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года – не менее чем на 6 месяцев.

5.15. В случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

5.16. Стороны пришли к соглашению в том, что работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

5.17. Работодатель обязуется:

организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников;

повышать квалификацию работников не реже чем один раз в три года;

в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы;

представлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173-176 Трудового кодекса Российской Федерации;

предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 Трудового кодекса Российской Федерации, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям;

устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

6. Социальные льготы и гарантии работникам.

6.1. Работодатель обязуется не реже одного раза в год информировать работников об экономических результатах деятельности Учреждения;

6.2. Работодатель своевременно начисляет и перечисляет страховые взносы во внебюджетные фонды (Фонд обязательного медицинского страхования, Фонд социального страхования, Пенсионный фонд) на условиях и в размере, определенном законодательством Российской Федерации.

6.3. Работодатель осуществляет работу по реализации Федерального закона «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»;

6.4. Работодатель обеспечивает качественную и своевременную подготовку сведений о стаже и заработке работников для государственного пенсионного обеспечения, включая льготное, информирует застрахованных лиц, работающих в учреждении, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда РФ, обеспечивает сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии;

6.5. Работодатель обеспечивает права работников на обязательное социальное страхование (статья 2 Трудового кодекса Российской Федерации);

6.6. Работодатель обеспечивает работников пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»;

Работодатель выплачивает пособие из расчета среднего заработка за первые три дня временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, с 4-го - дня за счет средств ФСС;

Работодатель гарантирует полное использование средств социального страхования, востребованных из ФСС, на проведение предупредительных мероприятий по недопущению случаев производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также оздоровительные мероприятия для работников.

6.7. Работодатель может оказывать следующие виды социальной помощи:

социальная поддержка, дополнительные гарантии и компенсации, молодым семьям, многодетным родителям, матерям-одиночкам в размере должностного оклада по заявлению работника не чаще одного раза в год;

выделение финансовых средств на проведение культурно-массовых, оздоровительных, экскурсионных, спортивных мероприятий;

6.8. Профсоюзный комитет оказывает членам профсоюза бесплатную юридическую помощь в необходимых случаях по решению вопросов, связанных с трудовыми отношениями. Обеспечивает представительство и защиту трудовых, социально-

экономических прав членов профсоюза, в реализации права на досрочное назначение трудовой пенсии в судебных инстанциях и оказывает, в случае необходимости, материальную помощь членам профсоюза.

6.9. Родители (законные представители), не относящиеся к педагогическим должностям, работающие в Учреждении, имеющие детей, посещающих дошкольное учреждение, освобождаются от платы, взимаемой с родителей (законных представителей) за уход и присмотр за ребенком в образовательных организациях, реализующих образовательные программы дошкольного образования.

6.10. Внеочередной прием в Учреждение имеют дети педагогических работников, выполняющих обязанности по обучению и воспитанию детей дошкольного возраста и (или) организующих деятельность по реализации образовательных программ дошкольного образования в образовательных учреждениях города Самары.

Право первоочередного приема в Учреждение имеют дети работника – одинокого родителя (усыновителя). Одиноким родителем (усыновителем) – лицом, которое в единственном числе осуществляет права и обязанности родителя в связи с отсутствием у ребенка второго родителя: если в свидетельстве о рождении ребенка отсутствует запись об отце или предоставлена справка из органа записи актов гражданского состояния о том, что запись об отце внесена по указанию матери; по причине смерти родителя, признания родителя безвестно отсутствующим, недееспособным (ограниченно дееспособным), лишенным родительских прав, объявление родителя умершим.

6.11. Родителям (законным представителям), имеющим ребенка-инвалида по их письменным заявлениям, и предоставлении соответствующих документов, предоставляется 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в календарном месяце. Неиспользованные дополнительные оплачиваемые выходные дни не накапливаются и не переносятся на другой календарный месяц.

6.12. Работникам, получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (1 рабочий день в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

6.13. Работникам, проходившим обучение, профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работодатель обязан создать условия для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии, установленные законодательством.

6.14. Работникам Учреждения, обучающимся в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию предоставляются, гарантии и компенсации.

Гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством, предоставляются работникам Учреждения, совмещающим работу с обучением, если работник получает образование соответствующего уровня впервые.

Гарантии и компенсации, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, предоставляются работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

Работнику Учреждения, обучающемуся в нескольких образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются в связи с обучением в одном из них (по выбору работника).

6.16. Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование.

Указанное право реализуется путем заключения договора между работником и работодателем.

6.17. Необходимость подготовки работника (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет работодатель.

6.18. В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работником определенных видов деятельности.

6.19. Гарантии и компенсации работникам, направляемым работодателем на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование, предоставляются в соответствии со статьей 167 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.20. Работодатель оказывает при наличии средств материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, инвалидам и другим работникам учреждения.

Раздел 7. Оплата и нормирование труда.

7.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей системой оплаты труда в Учреждении.

Система оплаты труда работников Учреждения, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера (в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных), доплат и надбавок стимулирующего характера, систему премирования) устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда работников Учреждения, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

7.2. Условия оплаты труда, определенные Коллективным договором, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.3. Заработная плата работников Учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

7.4. О предстоящих изменениях условий трудового договора, связанных с изменением системы оплаты труда в Учреждении, работники должны быть уведомлены в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения (статья 74 Трудового Кодекса Российской Федерации).

7.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

7.6. Заработная плата работника Бюджетного учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационных и стимулирующих выплат (статья 129 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.7. К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплаты за работу в ночное время;
- доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;

- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (или соглашением);
- доплата за выполнение работ различной квалификации;

При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, работникам Учреждения производятся компенсационные выплаты.

а) работникам, занятым на работах с вредными условиями труда (по результатам специальной оценки условий труда) устанавливаются доплаты в соответствии с Положением об оплате труда.

б) с письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, установленной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату. Размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статьи 60.2. и 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливается работодателем с письменного согласия работника.

в) работа в ночное время оплачивается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

г) работа в сверхурочное время оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

д) работа в выходные и нерабочие праздничные дни компенсируется в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

е) при выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

7.8. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии;
- надбавка воспитателям, помощникам воспитателя, иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости;
- надбавка медицинским работникам, воспитателям и помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми Бюджетного учреждения;
- надбавка работникам Бюджетного учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников, осуществляющих присмотр и уход за детьми дошкольного возраста, по результатам работы за месяц;
- ежемесячная надбавка за выслугу лет (стаж работы) работникам Бюджетного учреждения, осуществляющим присмотр и уход за детьми дошкольного возраста;
- доплата педагогическим работникам, педагогический стаж которых составляет менее 2-х лет;
- ежемесячная денежная выплата молодым педагогическим работникам;
- единовременная премия.

7.9. Размеры, порядок и условия выплат стимулирующего характера установлены локальным нормативным актом «Положение об оплате труда», который согласовывается с профсоюзной организацией Учреждения, принимается на Общем собрании работников Учреждения и действует до принятия нового.

Критерии и показатели эффективности труда работников Учреждения могут меняться в зависимости от годовых целей и задач Учреждения, но не чаще одного раза в год.

7.10. Заработная плата работникам выплачивается не реже чем каждые полмесяца: путем перевода на банковскую карту работника «Мир Классическая» на условиях договора об организации обслуживания банковских карт работников, заключенного Учреждением с ПАО «Сбербанк России».

За первую половину месяца заработная плата выплачивается 18 числа текущего месяца, окончательный расчет – 3 числа месяца, следующего за расчетным.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходными и нерабочими праздничными днями выплаты производятся накануне этого дня.

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

При приеме на работу работник вправе указать в заявлении кредитную организацию, в которую должна переводиться заработная плата работника и реквизиты.

В случае выбора работником кредитной организации, отличной от определенной в Коллективном договоре, расходы по оформлению и обслуживанию банковской карты осуществляется работником самостоятельно на условиях договора, заключенного работником с кредитной организацией.

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

7.12. Выплаты гражданам, которым в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 30 мая 1994 г. № 1110 "О размере компенсационных выплат отдельным категориям граждан" назначены ежемесячные компенсационные выплаты до 1 января 2020 г., а также матерям (или другим родственникам, фактически осуществляющим уход за ребенком), состоящим в трудовых отношениях с организациями независимо от их организационно-правовых форм, и женщинам-военнослужащим, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им 3-летнего возраста, родившимся до 1 января 2020 г., осуществляются в порядке, установленном постановлением Правительства Российской Федерации от 3 ноября 1994 года № 1206).

7.13. При нарушении работодателем установленного срока 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 1/150 ключевой ставки Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от вины работодателя.

При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника о размере денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику.

7.14. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работники имеют право приостановить работу, предупредив работодателя в письменной форме, на весь период до выплаты заработной платы.

7.15. Выплату за время простоев по вине работодателя в размере не менее 2/3 средней заработной платы (должностного оклада) работника (статья 157 Трудового кодекса Российской Федерации). Время простоев по вине работника не оплачивается. Время простоя по причинам, не зависящим от обеих сторон, оплачивается в размере 2/3 должностного оклада (тарифной ставки), рассчитанных пропорционально времени простоя.

7.16. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) Учреждения.

Материальная помощь – это выплата, которая не зависит от результатов деятельности Учреждения. Она не связана с индивидуальными результатами сотрудника. Материальная помощь не носит стимулирующий или компенсационный характер, не является элементом оплаты труда.

Материальная помощь выплачивается в целях создания необходимых материальных условий, которые способствуют решению проблем, возникших у работника.

Материальная помощь может быть:

целевая материальная помощь — выплачивается по приказу руководителя Учреждения на основании подтверждающих документов (болезнь, смерть родственника, рождение ребёнка, получение материального ущерба, компенсации расходов на дорогостоящее лечение);

нецелевая материальная помощь — выплачивается по приказу руководителя Учреждением без подтверждающих документов (например, на основании тяжелого материального положения сотрудника);

7.17. Порядок выплаты материальной помощи работникам определяется Положением об оплате труда.

7.18. Профсоюз ходатайствует перед администрацией о поощрении (награждении) работников за высокие результаты труда.

7.19. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель Учреждения.

Раздел 8. Условия и охрана труда.

8.1. Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности Учреждения. Ответственность за состояние условий и охраны труда в Учреждении берет на себя работодатель.

8.2. Условия трудового договора должны соответствовать требованиям законодательных и иных нормативных актов об охране труда. В трудовом договоре указываются достоверные характеристики условий труда, гарантии и компенсации работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.3. Работодатель берет на себя обязательство систематически информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режиму труда и отдыха и других. Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе.

8.4. Работодатель берет на себя обязательства по обеспечению безопасных условий и охраны труда, а именно:

8.4.1. обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

8.4.2. создание и функционирование системы управления охраной труда;

8.4.3. применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

8.4.4. соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

8.4.5. режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

8.4.6. приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (Приложение 3,4 к Коллективному договору). Обеспечивает хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (статья 221 Трудового кодекса Российской Федерации);

8.4.7. обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

8.4.8. недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

8.4.9. осуществление контроля состояния условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

8.4.10. проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

8.4.11. в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

8.4.12. недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

8.4.13. информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

8.4.14. предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

8.4.15. принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

8.4.16. расследование и учет в установленном законодательством Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

8.4.17. санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

8.4.18. выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных

органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные настоящим Кодексом, иными федеральными законами сроки;

8.4.19. обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

8.4.20. ознакомление работников с требованиями охраны труда;

8.4.21. разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов;

8.4.22. наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности;

8.4.23. участвовать в мероприятиях, проводимых органами исполнительной власти, общественными организациями, в ежегодных Днях защиты от экологической опасности, месячниках безопасности труда, конкурсах «Лучший специалист по охране труда»;

8.4.24. беспрепятственно допускать профсоюзные органы к осуществлению проверки состояния и условий труда на рабочих местах учреждения, предоставлять информацию и документы, необходимые для осуществления председателем выборного органа первичной профсоюзной организации своих полномочий;

8.4.25. обеспечить проведение инструктажа по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (статья 225 Трудового кодекса Российской Федерации);

8.4.26. оказывать помощь в работе комиссии по охране труда, организовывать их обучение по охране труда за счет средств Учреждения (или за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации (статья 370 Трудового кодекса Российской Федерации));

8.4.27. обеспечивать гарантии их деятельности в соответствии с Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

8.4.28. обеспечивать санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;

8.4.29. осуществлять анализ временной нетрудоспособности, не реже 1 раза в год разрабатывать совместные с профсоюзом меры по ее снижению.

8.5. Профсоюзный комитет:

8.5.1. при расследовании несчастных случаев на производстве представляет интересы пострадавших работников;

8.5.2. готовит предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы;

8.5.3. осуществляет контроль соблюдения требований охраны и условий труда, выполнением условий коллективного договора, расходованием средств на охрану труда, исполнение законодательства при возмещении вреда работникам, получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастного случая на производстве;

8.5.4. участвует в работе комиссии по проведению специальной оценки условий труда, инициирует проведение внеплановой специальной оценки условий труда, экспертизы качества проведенной специальной оценки условий труда;

8.5.5. организует избрание и работу комиссии по охране труда;

8.5.6. направляет работодателю требования об устранении выявленных, в ходе проверок, нарушений норм трудового права по охране труда, обязательных для рассмотрения должностными лицами;

8.5.7. принимает активное участие в работе комиссии по

распределению путевок работникам на санаторно-курортное лечение, приобретенных за счет средств областного бюджета.

8.6. Обязанности работников в области охраны труда:

8.6.1. соблюдают требования охраны труда, установленные законами, нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

8.6.2. правильно применяют средства индивидуальной и коллективной защиты;

8.6.3. проходят обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

8.6.4. проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования);

8.6.5. извещают немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни или здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания;

8.6.6. в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной или коллективной защиты, работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения нарушений, а работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей;

8.6.7. работники обязаны знакомиться с результатами проведенной специальной оценки условий труда;

8.6.8. вправе инициировать проведение экспертизы качества, проведенной специальной оценкой условий труда на своем рабочем месте.

8.7. Стороны договорились:

8.7.1. в целях организации сотрудничества по охране труда создать совместную комиссию по охране труда

8.7.2. обеспечить финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство услуг, работ.

Указанные средства расходуются, с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета, исключительно на оздоровление работников и улучшение условий их труда, предусмотренных в плане мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

Раздел 9. Гарантии профсоюзной деятельности.

9.1. Работодатель предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации безвозмездно на территории Учреждения необходимые помещения со всем оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого Профсоюза, а также для проведения собраний (конференций) работников, профсоюзных собраний (конференций), заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой. (статья 377 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

9.3. Профсоюз осуществляет в установленном порядке контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (статья 370 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.4. Работодатель принимает решения по согласованию с Профсоюзом в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

9.5. Работодатель содействует обеспечению работников путевками в санатории в соответствии с Законом Самарской области от 30.12.2005 № 255-ГД «Об обеспечении работников организаций бюджетной сферы Самарской области путевками на санаторно-курортное лечение».

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

9.7. Работодатель освобождает от работы, с сохранением среднего заработка, членов выборного органа первичной профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от работы, предусмотренной трудовым договором, предоставляется свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения текущих общественных обязанностей:

председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – не более 10 часов в месяц;

уполномоченному по охране труда – не более 6 часов в месяц;

председателю комиссии по социальному страхованию – не более 10 часов в месяц.

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

9.9. Выборный орган первичной профсоюзной организации имеет право на бесплатную, достоверную и полную информацию по любому вопросу, затрагивающему трудовые права работников.

9.10. Председатель выборного органа первичной профсоюзной организации пользуется правом представительства интересов работников при разрешении трудовых споров.

9.11. Представитель (ли) выборного органа первичной профсоюзной организации обязательно включается в состав комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве, а также в состав аттестационной комиссии при проведении аттестации работников учреждения, комиссию по социальному страхованию, комиссию по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, комиссию по специальной оценке условий труда.

9.12. Стороны пришли к соглашению, что в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, требующих учёта мотивированного мнения представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов, принимать локальные нормативные акты учреждения, содержащие нормы трудового права, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

9.13. Через средства массовой информации, официальный сайт Учреждения Профсоюз вправе информировать работников о деятельности профсоюзов, излагать позицию и решения их органов, оповещать о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

9.14. На профсоюзных работников распространяются все социальные льготы и гарантии, премии и другие выплаты, предусмотренные для работников.

9.15. Работники, входящие в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переводу на другую работу или увольнению по инициативе работодателя без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации, членом которого они являются, а руководители указанных органов – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9.16. Работодатель решает вопросы расходования средств социального страхования на оздоровление работников Учреждения совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации.

9.17. Члены первичной профсоюзной организации имеют право на получение следующих дополнительных льгот:

материальную помощь за счет средств Профсоюза;
бесплатную юридическую консультацию.

9.18. Профсоюз не выступает организатором забастовок в случае выполнения обязательств, предусмотренных в настоящем Коллективном договоре и содействует реализации настоящего Коллективного договора по снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

Раздел 10. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон. Порядок информирования работников о выполнении коллективного договора.

10.1. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

10.2. Ни одна из сторон, заключивших настоящий Коллективный договор, не может в течение срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. До истечения срока действия в Коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения. Их оформление осуществляется в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

10.3. Контроль исполнения настоящего Коллективного договора осуществляют стороны Коллективного договора, а также соответствующие органы по труду.

10.4. Все споры, возникающие в связи с исполнением настоящего Коллективного договора, разрешаются в установленном законом порядке.

10.5. Лица, виновные в нарушении или неисполнении обязательств, установленных в Коллективном договоре, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

10.6. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после подписания его сторонами.

10.7. Работодатель обязуется знакомить с Коллективным договором всех вновь поступающих на работу в Учреждение граждан при заключении с ними трудового договора (до подписания трудового договора).

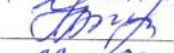
10.8. Стороны обязуются один раз в год на Общем собрании работников отчитываться перед работниками Учреждения о выполнении коллективного договора.

Приложения к Коллективному договору, являющиеся его неотъемлемой частью:

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение о порядке и условиях предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем
3. Нормы выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.
4. Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств, порядок и условия их выдачи.
5. Соглашение по охране труда на 2022 год.

ОТ РАБОТНИКОВ:

председатель выборного органа первичной профсоюзной организации МБДОУ «Детский сад № 12» г. о. Самара

 /Н.Н.Соколова/
«23» декабря 2021 г.

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

Заведующий МБДОУ «Детский сад № 12» г. о. Самара

 /И.Н.Слезкина/
«23» декабря 2021 г.

Приложение № 1
к коллективному договору
МБДОУ «Детский сад № 12»
г.о. Самара

От работников
Председатель выборного органа
первичной профсоюзной организации
МБДОУ «Детский сад № 12»
г.о. Самара


Н.Н.Соколова
« 23 » декабря 2021г.

От работодателя:
Заведующий МБДОУ
«Детский сад № 12» г.о. Самара


И.Н.Слезкина
« 23 » декабря 2021г.

Правила
внутреннего трудового распорядка

муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 12»
городского округа Самара

1. Общие положения

1.1. В соответствии с Конституцией Российской Федерации каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

1.2. Дисциплина труда – обязательное для всех работников Учреждения подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законами, Коллективным договором, трудовыми договорами, локальными нормативными актами Учреждения, содержащими нормы трудового права.

Работодатель обязан создать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

1.3. Трудовой распорядок определяется Правилами внутреннего распорядка.

1.4. Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения, являясь её локальным нормативным актом, регламентируют в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

1.5. Правила внутреннего трудового распорядка составлены в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом Учреждения.

1.6. Согласно п. 3 ст. 28 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» разработка и принятие Правил внутреннего трудового распорядка относится к компетенции образовательной организации.

1.7. Правила, конкретизируя статью 21 и статью 22 Трудового кодекса Российской Федерации, устанавливают взаимные права и обязанности работодателя и работников, ответственность за их соблюдение и исполнение. Индивидуальные обязанности работников предусматриваются в трудовых договорах.

1.8. Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения утверждаются заведующим Учреждением по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации Учреждения. Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к коллективному договору (статья 190, статья 372 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.9. Настоящие Правила являются едиными и обязательны для исполнения всеми работниками.

1.10. Каждый постоянный (временный, совместитель) и вновь принятый работник личной подписью с датой подтверждает свое ознакомление с настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка (статья 68 Трудового кодекса Российской Федерации).

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников.

2.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора в письменной форме с работодателем. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами и имеет одинаковую юридическую силу. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. При фактическом допущении работника к работе, работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

Фактическое допущение работника к работе без ведома или поручения работодателя либо его уполномоченного на это представителя запрещается.

Если физическое лицо было фактически допущено к работе работником не уполномоченным на это работодателем, и работодатель или уполномоченный на это

представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями (заклЮчить с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор), работодатель, в интересах которого была выполнена работа, обязан оплатить такому физическому лицу 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 Российской Федерации и иными федеральными законами.

При приеме на работу заключение срочного трудового договора допускается только в случаях, предусмотренных статьями 58 и 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.2. Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

Если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, были признаны трудовыми отношениями, такие трудовые отношения между работником и работодателем считаются возникшими со дня фактического допущения физического лица, являющегося исполнителем по указанному договору, к исполнению предусмотренных указанным договором обязанностей.

2.3. При приеме на работу соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре и приказе (распоряжении) о приеме на работу. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

Срок испытания не может быть более трех месяцев, а для заведующего Учреждением и для главного бухгалтера – шести месяцев.

При заключении трудового договора на срок до двух месяцев испытание не устанавливается.

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

В период испытания на работников полностью распространяются законодательство о труде, настоящие правила, иные локальные акты Учреждения. В испытательный срок не засчитывается период временной нетрудоспособности и другие периоды, когда работник фактически отсутствовал на работе.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

2.4. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю в соответствии со статьей 65 Трудового кодекса Российской Федерации:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным

органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел. (статья 331 Трудового кодекса Российской Федерации);

- личную медицинскую книжку, содержащую сведения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении (статья 213 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.5. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

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

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

2.6. При поступлении на работу работники подлежат обязательному медицинскому осмотру, в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. Предварительные осмотры проводятся при поступлении на работу на основании направления на медицинский осмотр, выданного лицу, поступающему на работу работодателем (Приказ Минтруда России № 988н, Минздрава № 1420н от 31.12.2020, Приказ Минздрава России от 28.01.2021 № 29н).

Обязательные медицинские осмотры осуществляются за счет средств работодателя.

2.7. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2.8. К трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся или подвергшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности (статья 351.1. Трудового кодекса Российской Федерации).

2.9. К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленно тяжкие и особо тяжкие преступления;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утвержденным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по

выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения;

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

Лица из числа указанных в абзаце пятом настоящего пункта, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести или преступления средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по не реабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти Самарской области, о допуске их к педагогической деятельности.

2.10. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию приказа (распоряжения) о приеме на работу.

2.11. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с настоящими Правилами внутреннего трудового договора, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, Коллективным договором.

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

2.13. Трудовые книжки работников хранятся в Учреждении. Бланки трудовых книжек и вкладышей к ним хранятся в Учреждении как документы строгой отчетности. Трудовая книжка руководителя хранятся в органе управления образованием. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку, работодатель обязан ознакомить ее владельца под роспись в личной карточке формы Т-2.

2.14. На каждого педагогического работника и специалиста Учреждения ведется личная папка. Личная папка работника хранится в Учреждении, если сформированы до 01 января 2003 года - срок хранения 75 лет, если сформированы после 01 января 2003 - срок хранения 50 лет. Личное дело руководителя хранится в органе управления образованием.

Работодатель вправе предложить работнику заполнить листок по учету кадров, автобиографию для приобщения к личной папке.

2.15. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2.14. Заработная плата выплачивается не реже чем два раза в месяц.

За первую половину месяца заработная плата выплачивается 18 числа текущего месяца, окончательный расчет – 3 числа месяца, следующего за расчетным. При совпадении дня выплаты с выходными и нерабочими праздничными днями выплата заработной платы производится накануне этого дня.

За время отпуска заработная плата выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

В день увольнения работодатель обязан произвести с работником окончательный расчет в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается со следующего дня после получения работодателем заявления работника об увольнении.

По соглашению сторон трудового договора, он, может быть, расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

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

Если работник в срок установленного ему испытания при приеме на работу решит, что данная работа ему не подходит, то он предупреждает работодателя об увольнении по собственному желанию за три рабочих дня.

Если трудовой договор заключен на срок до двух месяцев, а также на сезонных работах, работник предупреждает работодателя об увольнении по собственному желанию за три календарных дня.

Для заведующего Учреждением, если он не является собственником имущества Учреждения, срок предупреждения работодателя об увольнении за один месяц.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник вправе отозвать свое заявление в любое время. Увольнение в данном случае не производится, если на его место не

был приглашен в письменной форме другой работник в порядке перевода из другой организации.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник вправе прекратить работу.

Если по истечении срока предупреждения трудовые отношения продолжаются, и работник не настаивает на их прекращении, то действие трудового договора продолжается.

Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден работодателем не позднее, чем за три рабочих дня до увольнения в письменной форме.

Срочный трудовой договор, может быть, прекращен до истечения срока его действия по соглашению сторон трудового договора.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предъявлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Допускается увольнение женщины в период беременности в связи с истечением срока трудового договора, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, и невозможно перевести ее на другую работу до окончания беременности.

При расторжении трудового договора по инициативе работодателя должна быть соблюдена процедура расторжения трудового договора по соответствующему основанию и гарантии работникам при увольнении в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя, с которым работник знакомится под роспись. Если работник отказывается от подписи или невозможно довести до сведения работника приказ (распоряжение), то на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда фактически работник не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами сохранялось место работы (должность).

В день увольнения работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку с записью о причине увольнения в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса Российской Федерации или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующую статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса Российской Федерации или иного федерального закона, а также произвести с ним окончательный расчет в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса Российской Федерации.

3. Основные права и обязанности работника

3.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение, расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполняемой работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставление еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней; оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные работника, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом;
- участие в управлении предприятием в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с выполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- другие основные права, установленные статьей 21 Трудового кодекса Российской Федерации;
- работник имеет право досрочно выйти из отпуска по уходу за ребенком до трех лет, уведомив работодателя о своем намерении, не менее чем за две недели до выхода на работу.

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

Согласно статье 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Закон об образовании в Российской Федерации» педагогические работники пользуются следующими академическими правами и свободами:

- свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;
- свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
- право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);
- право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;

- право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;
- право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;
- право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в организациях, осуществляющих образовательную деятельность;
- право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами организации, осуществляющей образовательную деятельность, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;
- право на участие в управлении образовательной организацией, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом этой организации;
- право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности образовательной организации, в том числе через органы управления и общественные организации;
- право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

Академические права и свободы педагогических работников должны осуществляться с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики педагогических работников, закрепленных в локальных нормативных актах Учреждения.

3.1.2. Педагогические работники имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

- право на сокращенную продолжительность рабочего времени;
- право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;
- право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;
- право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

- право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;
- иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации.

3.2. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка учреждения;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью воспитанников, сотрудников, сохранности имущества работодателя.;
- соблюдать установленный работодателем порядок хранения документов, материальных и денежных ценностей;
- сообщать своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя об оформлении листка нетрудоспособности в течение двух суток со дня его получения по телефону, через родственников или иным доступным способом;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), другие обязательные медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

3.2.1. В соответствии со статьей 48 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Закон об образовании в Российской Федерации» Педагогические работники обязаны:

- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;
- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;
- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

- проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;
 - проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- 3.3. Работник уведомляет работодателя о своей временной нетрудоспособности в день обращения в медицинское учреждение, а также об отсутствии на рабочем месте по иным причинам в течение рабочего дня. Уведомить можно письменно или устно посредством телефонной связи или электронной почты.

4. Основные права и обязанности работодателя

4.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять, расторгать трудовые договоры в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
- привлекать работников к материальной и дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- реализовать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

4.2. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты предприятия, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором, настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами Учреждения, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, трудовыми договорами.

5. Режим рабочего времени и отдыха.

5.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с настоящими правилами и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды, которые в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (статья 91 Трудового кодекса Российской Федерации), другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени 39 часов в неделю (статья 350 Трудового кодекса Российской Федерации).

Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (статья 333 Трудового кодекса Российской Федерации).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. №1601.

36 часов в неделю - старшим воспитателям; воспитателям; педагогам-психологам;

25 часов в неделю - воспитателям, работающим непосредственно в группах с воспитанниками, имеющими ограниченные возможности здоровья (при наличии вышеуказанных групп в Учреждении);

30 часов в неделю - инструкторам по физической культуре;

24 часа в неделю - музыкальным руководителям;

20 часов в неделю – учителю – логопеду.

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений утверждены Приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников, являющихся инвалидами I и II группы, - не более 35 часов в неделю (статья 92 Трудового кодекса Российской Федерации; статья 23 федерального закона 24.11.1995 г. 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

Работа педагогических и медицинских работников по совместительству регулируется Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

Для работников Учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота и воскресенье.

№	Должность (профессия)	Время работы	Перерыв для отдыха и питания
1	Заведующий	с 8-00 до 16.30	с 12-00 до 12-30
2	Заместитель заведующего	с 8.30 до 17.00	с 13.00 до 13.30
3	Главный бухгалтер	с 8-30 до 17-00	с 13-00 до 13-30
4	Бухгалтер	с 8-00 до 16-30	с 13-00 до 13-30
6	Старший воспитатель	с 8-00 до 15-42	с 13-00 до 13-30
7	Музыкальный руководитель	по расписанию занятий	
8	Инструктор по физической культуре	по расписанию занятий	
9	Воспитатель	1 смена с 7-00 до 14-12 2 смена с 11-48 до 19-00	Прием пищи на рабочем месте вместе с детьми
10	Учитель-логопед	8.00 – 12.30	11.30 – 12.00
11	Педагог-психолог	с 9-00 до 16-42	с 13-00 до 13-30
12	Медицинская сестра	1 смена – 7.00 – 15.18 2 смена – 10.40 – 18.58	с 11-30 до 12-00 с 15.00 до 15.30
13	Врач	по графику	
14	Младший воспитатель, помощник воспитателя	с 8-00 до 17-00	с 14-00 до 15-00
15	Делопроизводитель	с 8-00 до 16-30	с 13-00 до 13-30
16	Кладовщик	с 8-30 до 17-00	с 13-00 до 13-30
17	Уборщик служебных помещений	с 8-00 до 16-30	с 13-00 до 13-30
18	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	с 8-00 до 16-30	с 13-00 до 13-30
19	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	с 8-30 до 17-00	с 13-00 до 13-30
20	Повар	1 смена с 6-00 до 14-00 2 смена с 9-00 до 17-00	Устанавливаются короткие перерывы через каждые три часа по 15 минут каждый, которые включаются в рабочее время
21	Кухонный рабочий	с 8-30 до 17-00	с 13-00 до 13-30
22	Сторож (вахтер)	По графику работы с 19-00 до 7-00 следующего дня В выходные и нерабочие праздничные дни с 7-00 до 7-00 следующего дня	Устанавливаются короткие перерывы через каждые три часа по 15 минут каждый, которые включаются в рабочее время
23	Дворник	с 6-00 до 16-00	с 12-00 до 14-00
24	Кастелянша	с 8-30 до 17-00	с 13-00 до 13-30
25	Контрактный управляющий	С 8.30 до 17.00	С 13.00 до 13.30

Если работник принимается на работу на условиях совместительства, с неполным или сокращенным рабочим временем, то режим труда и отдыха ему устанавливается трудовым договором.

Перерыв для отдыха и питания (обеденный перерыв) в рабочее время не включается.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

Сторожа́м (вахтера́м) устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом один календарный год. Продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов за учетный период, исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 13.08.2009 года № 588н "Об утверждении порядка исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю").

Воспитателям и поварам устанавливается двухсменный режим рабочего времени.

Режим труда и отдыха работников, работающих в двухсменном режиме или с суммированным учетом рабочего времени устанавливается графиками, которые доводится до сведения работников не позднее, чем за один месяц до их введения.

5.2. Режим работы заведующего Учреждением определяется с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью Учреждения.

5.3. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня (смены), перерыв для приема пищи не устанавливается.

Работникам Учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно с воспитанниками или отдельно в специально отведенном для этого помещении.

5.4. Норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах. Для музыкального руководителя, инструктора по физической культуре норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы включает проводимые ими уроки (занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними, динамическую паузу.

Выполнение учебной (преподавательской) работы регулируется расписанием учебных занятий.

Музыкальному руководителю, инструктору по физической культуре, учителю-логопеду за педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемых согласно пункту 2.2. приложения 2 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 педагогическим работникам, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает в себя учебную (преподавательскую) работу, воспитательную работу, индивидуальную работу с обучающимися, научную, творческую и исследовательскую работу, а также другую педагогическую работу, предусмотренную трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом; методическую, подготовительную, организационную, диагностическую, работу по ведению мониторинга; работу, предусмотренную планами, воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

5.5. Режим рабочего времени педагогов-психологов в пределах 36-часовой рабочей недели регулируется следующим образом:

- выполнение индивидуальной и групповой консультативной работы с участниками образовательного процесса в пределах 18 часов недельной продолжительности рабочего времени;
- подготовка к индивидуальной и групповой консультативной работе, обработки, анализа и обобщения полученных результатов, заполнения отчетной документации, а также повышения своей квалификации. Выполнение указанной работы педагогом-психологом может осуществляться как непосредственно в Учреждении, так и за его пределами по согласованию с работодателем.

5.6. Периоды отмены посещения Учреждения для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем для работников Учреждения.

5.7. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих праздничному нерабочему дню, уменьшается на один час, в том числе и при сокращенной продолжительности рабочего времени.

На работах, где 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 в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.8. До начала работы каждый работник обязан отметить свой приход на работу, а по окончании рабочего дня – уход с работы в Журнале учета явки и ухода с работы.

5.9. Работодатель обязан организовать учет явки на работу и ухода с работы. Около места учета должны быть часы, правильно указывающие время.

5.10. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
 - не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
 - не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр (обследование);
 - при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
 - по требованию органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;
- при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 Трудового кодекса РФ.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы и недопущения к работе;

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

Работодатель отстраняет (не допускает к работе) работника на весь период до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

5.11. Привлечение работников к сверхурочным работам производится лишь с письменного согласия работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

В исключительных случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации работодатель может привлекать работника к сверхурочной работе без его письменного согласия.

Работодатель должен обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

5.12. Запрещается в рабочее время:

- отвлекать работников от их непосредственной работы, вызывать или снимать их с работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с их должностными обязанностями;
- созывать собрания, заседания, совещания по общественным делам (кроме случаев, когда собрания, заседания, совещания проводятся по инициативе заведующего Учреждением).
- делать замечания работникам по поводу их работы в присутствии других лиц и (или) воспитанников.

Педагогическим работникам запрещается:

- заменять друг друга по своей инициативе без согласования с руководством Учреждения;
- изменять по своей инициативе расписание занятий и график работы;
- удалять воспитанников с занятий.

Работникам запрещается курить в помещениях Учреждения и на прилегающей к нему территории.

Присутствие сторонних лиц на занятиях, проводимых в Учреждении, согласовывается с руководством Учреждения.

5.13. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, утвержденным работодателем по согласованию с председателем первичной профсоюзной организации, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

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

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данной организации.

Работникам Учреждения предоставляются ежегодные оплачиваемые основные отпуска продолжительностью 28 календарных дней (статья 115 Трудового кодекса Российской Федерации).

Несовершеннолетним работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые основные отпуска продолжительностью 31 календарный день (статья 267 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работающим инвалидам предоставляется удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней (статья 23 федерального закона 24.11.1995 г. 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

Педагогическим работникам устанавливается удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня (пункт 1 раздела 1 постановления Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 г. № 466).

Учителю-логопеду, воспитателю, педагогу-психологу, музыкальному руководителю, инструктору по физической культуре, работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении, устанавливается удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней (пункт 4 раздела 1 постановления Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 г. № 466).

Работникам, работающим в условиях ненормированного рабочего дня, устанавливаются дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с приложением № 2 к настоящему Коллективному договору.

5.14. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (статья 127 Трудового кодекса Российской Федерации).

При увольнении работника по каким бы то ни было причинам, проработавшего у данного работодателя не менее 11 месяцев, подлежащих зачету в срок работы, дающей право на отпуск, работник получает полную компенсацию (Правила об очередных и дополнительных отпусках, утвержденные НКТ СССР от 30.04.1930 г. № 169).

При исчислении сроков работы, дающей право на пропорциональный дополнительный отпуск или на компенсацию за отпуск при увольнении, излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

5.15. Педагогические работники учреждения, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия, предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (Приказ Минобрнауки России от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года»).

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

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных частью второй статьи 128 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.17. Некоторые категории работников имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время, по их желанию.

Работник, из указанных ниже категорий, не позднее четырех рабочих дней до даты начала отпуска подает заявление о намерении уйти в ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное время :

- женщины перед или после отпуска по беременности и родам либо после отпуска по уходу за ребенком (статья 260 ТК РФ);
- мужчины, чьи жены находятся в отпуске по беременности и родам (статья 123 ТК РФ);
- несовершеннолетние (статья 267 ТК РФ);
- работники-совместители на период ежегодного оплачиваемого отпуска по основному месту работы (статья 286 ТК РФ);
- работник, усыновивший ребенка в возрасте до трех месяцев (статья 122 ТК РФ);
- родители трех и более детей до 18 лет, младшему из которых меньше 14 лет (статья 262.2 ТК РФ);
- один из родителей (опекунов, попечителей), воспитывающих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (статья 262.1 ТК РФ);
- почетные доноры;
- жены/мужья военнослужащих на период отпуска второго супруга;
- ветераны боевых действий;

- сотрудники, которые получили или перенесли лучевую болезнь и другие заболевания, которые связаны с радиацией вследствие чернобыльской катастрофы.

5.18. Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- в связи со смертью близких родственников (жена, муж, дети, родители) – 3 календарных дня;
- вступлением работника в брак впервые – 3 календарных дня;
- вступлением в брак детей работников - 3 календарных дня;
- для проводов детей в армию – 1 календарный день;
- в связи с переездом на новое место жительства - 1 календарный день;
- при поступлении ребенка в 1 класс – 1 календарный день.

Указанные дополнительные отпуска предоставляются в дни наступления события по заявлению работника. В случае совпадения события с ежегодным оплачиваемым отпуском, учебным отпуском, отпуском без сохранения заработной платы, с периодом временной нетрудоспособности, с периодом отстранения от работы в случаях, предусмотренных законодательством, указанные дополнительные отпуска не предоставляются и не оплачиваются и переносятся не подлежат.

5.19. Женщинам с ранних сроков беременности (10 недель) предоставлять дополнительные отпуска без сохранения заработной платы по медицинским справкам и их личному заявлению.

6. Поощрения за успехи в работе, материальная помощь

6.1. Работники, добросовестно исполняющие трудовые обязанности поощряются:

- объявлением благодарности;
- выдачей премии;
- награждением ценным подарком;
- награждением почетной грамотой;
- присвоением почетных званий.

Поощрения объявляются приказом (распоряжением) заведующего Учреждением, заносятся в трудовую книжку работника.

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

7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

7.1. 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.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

При применении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

7.2. До применения дисциплинарного взыскания от работника должно быть истребовано объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Отказ работника дать письменное объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки не позднее двух лет со дня его совершения.

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. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

Приказ (распоряжение) заведующего о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника от ознакомления с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

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

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

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

7.4. Дисциплинарное взыскание в трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности не заносится кроме случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение по соответствующим основаниям.

8. Требования к внешнему виду работников

8.1. Требования к внешнему виду распространяются на всех работников Учреждения.

В деловой жизни существует негласный стиль в одежде. Статус детского сада, как муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения предполагает наличие высокого уровня общей культуры и делового этикета, как в сфере общения, так и одежды, и внешнего вида в целом. Опрятный, аккуратный внешний вид и деловой стиль одежды располагают к деловому общению, выражают уважение друг к другу, настраивают на рабочий лад и полноценный учебный процесс с обеих сторон. Способствует повышению репутации и утверждению имиджа и статуса Учреждения как учреждения высокой культуры, нравственности и профессионализма.

8.2. Общие принципы внешнего вида работников Учреждения: аккуратность и опрятность, сдержанность.

Дезодорирующие, парфюмерные и косметические средства должны быть с лёгким, нейтральным ароматом.

Запрещается:

- пользоваться сотовым телефоном во время учебно-воспитательного процесса и выполнения своих должностных обязанностей в личных целях;

- находиться в осенне-зимний период в верхней одежде, обуви и головных уборах в группах Учреждения;

- использовать в качестве украшения массивные серьги, кольца, броши.

8.3. Ответственность за внешний вид несет каждый работник.

8.4. Соблюдение правил личной гигиены обязательно.

8.5. Контроль за соблюдением дресс-кода осуществляют старший воспитатель и медицинская сестра.

8.6. Работникам Учреждения, нарушившим требования к внешнему виду, заведующий Учреждением имеет право сделать замечание в устной форме и обязать работника привести в надлежащее состояние свой внешний вид.

8.7. Неоднократное нарушение требований к внешнему виду рассматривается как нарушение Правил внутреннего трудового распорядка, за что работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

9. Диспансеризация.

9.1 Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

9.2 Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначении пенсии по старости, в том числе досрочно, в течении пяти лет до поступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

9.3. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается с работодателем (статья 185.1 ТК РФ).

9.4. Работник обязан представить работодателю справку из медицинской организации, подтверждающую прохождение диспансеризации в день (дни) освобождения от работы не позднее трех рабочих дней со дня прохождения диспансеризации.

9.5. Если работник не представит справку, работодатель вправе привлечь работника к дисциплинарной ответственности в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

10. Удаленная работа.

10.1. Работники могут выполнять трудовую функцию, определенную трудовым договором вне места расположения работодателя, его филиала, представительства, вне стационарного рабочего места – удаленно на территории РФ, в случаях, определенных настоящими Правилами

10.2. Работники могут переводиться на удаленную работу по соглашению сторон, а в экстренных случаях с их согласия на основании приказа работодателя по основной деятельности. К экстренным случаям относятся: катастрофа природного или техногенного характера, производственная авария, несчастный случай на производстве, пожар, наводнение, землетрясение, эпидемия, эпизоотия, иные случаи, ставящие под угрозу жизнь и здоровье работников.

10.3. Взаимодействие между работниками и работодателем в период удаленной работы осуществляется по телефону, электронной почте, в мессенджерах – Viber.

10.4. Работники должны быть на связи со своими непосредственными руководителями в течение всего рабочего дня по графику работы, установленному настоящими Правилами или трудовым договором работников.

10.5. Если иное не предусмотрено трудовым договором, дополнительным соглашением или приказом о переходе на удаленную работу, работник в конце каждого

рабочего дня должен заполнить отчет с описанием работы, сделанной за день, и направить его по рабочей электронной почте своему непосредственному руководителю.

10.6. Работодатель обеспечивает работников всем необходимым оборудованием и программами для выполнения работы удаленно. Они передаются работникам по акту приема-передачи.

10.7. В случае, если работник для выполнения трудовой функции использует собственное оборудование, то работодатель обязан компенсировать использование личного оборудования.

11. Организация работы по профилактике распространения новой коронавирусной инфекции.

11.1. Работодатель в целях противодействия распространения коронавирусной инфекции:

11.1.1. Разрабатывает и размещает на территории организации правила личной гигиены, входа и выхода из помещений, регламент дезинфекции и уборки помещений.

11.1.2. Информировать работников о рисках новой коронавирусной инфекции COVID-19, мерах индивидуальной профилактики, необходимости своевременного обращения за медицинской помощью при появлении первых симптомов ОРВИ.

11.1.3. Обеспечивает подготовку и переподготовку работников по правилам личной гигиены и технике безопасности.

11.1.4. Организует ежедневный визуальный осмотр и опрос работников на предмет наличия симптомов ОРВИ перед началом и в течение рабочего дня.

11.1.5. Обеспечивает измерение температуры работников перед началом работы (при температуре 37.0 и выше, либо при других явных признаках ОРВИ, сотрудник должен быть отстранен от работы). Каждое измерение температуры регистрируется в журнале регистрации температуры работников.

11.1.6. Не допускает до работы работников с симптомами заболевания ОРВИ и вручает им уведомление о необходимости обращения в медицинское учреждение. Возобновление допуска к работе проводится только при наличии справки лечебного учреждения о выздоровлении.

11.1.7. Обеспечивает работников запасом одноразовых масок (исходя из продолжительности рабочей смены и замены масок не реже одного раза в 2 часа) для использования их при работе, а также кожными антисептиками для обработки рук, дезинфицирующими средствами. Повторное использование одноразовых масок не допускается.

11.1.8. Обеспечивает регулярную дезинфекцию помещений и их регулярное (каждые 2 часа) проветривание. Дезинфекция может проводиться собственными силами и посредством привлечения специализированных организаций. Обеззараживанию подлежат все поверхности, оборудование и инвентарь производственных помещений, помещений для приема пищи, санузлов.

11.1.9. При подтверждении у работника заражения новой коронавирусной инфекцией COVID-19:

- направляет вызов в специализированную выездную бригаду скорой медицинской помощи, содействовать направлению пациента в медицинские организации, оказывающие медицинскую помощь в стационарных условиях;

- формирует сведения о контактах работника в рамках исполнения служебных обязанностей за последние 14 дней и уведомить всех работников, входящих в данный список, о необходимости соблюдения режима самоизоляции.

11.2. Работники в целях противодействия распространения коронавирусной инфекции обязаны:

11.2.1. Соблюдать санитарные нормы и правила личной гигиены, установленные в организации.

11.2.2. Оповещать непосредственного руководителя или ответственного сотрудника о любых отклонениях в состоянии здоровья.

От работников
Председатель выборного органа
первичной профсоюзной организации
МБДОУ «Детский сад № 12»
г.о. Самара


Н.Н.Соколова
« 13 » декабря 2021г.

От работодателя:
Заведующий МБДОУ
«Детский сад № 12» г.о. Самара


И.Н.Слезкина
« 13 » декабря 2021г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке и условиях предоставления ежегодного
дополнительного оплачиваемого отпуска работникам
с ненормированным рабочим днем

1. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется отдельным работникам за работу в условиях ненормированного рабочего дня, если эти работники при необходимости эпизодически привлекаются по распоряжению работодателя к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

2. В перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем включаются: руководящий, технический и хозяйственный персонал и другие лица, труд которых в течение рабочего дня не поддается точному учету, лица, которые распределяют рабочее время по своему усмотрению, а также лица, рабочее время которых по характеру работы делится на части неопределенной продолжительности.

3. Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска, предоставляемого работникам с ненормированным рабочим днем, не может быть менее 3 календарных дней.

Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска по соответствующим должностям зависит от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

4. Право на дополнительный оплачиваемый отпуск возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

5. Дополнительный оплачиваемый отпуск, предоставляемый работникам с ненормированным рабочим днем, суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (в том числе удлиненным), а также с другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

6. В случае переноса либо не использования дополнительного отпуска, а также увольнения право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном

трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

7. Оплата дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

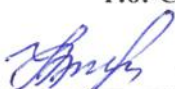
Приложение № 1

Наименование должности	Продолжительность оплачиваемого ненормированный (календарные дни)	дополнительного отпуска рабочий за день
Главный бухгалтер	7	
Бухгалтер	7	
Заместитель заведующего по административно-хозяйственной части	7	

Приложение № 3
к коллективному договору
МБДОУ «Детский сад № 12»
г.о. Самара

От работодателя:
Заведующий МБДОУ
«Детский сад № 12» г.о. Самара

От работников
Председатель выборного органа
первичной профсоюзной организации
МБДОУ «Детский сад № 12»
г.о. Самара


Н.Н.Соколова
« 23 » декабря 2021г.


И.Н.Слезкина
« 23 » декабря 2021г.

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

№ п/п	Наименование профессии, должности	Средства индивидуальной защиты	Сроки носки (месяцев)
1	Воспитатель	Халат хлопчатобумажный - 2	12
2	Заместитель заведующего по административно-хозяйственной части	Халат хлопчатобумажный - 1	12
3	Старшая медицинская сестра	Халат хлопчатобумажный - 2	12
		Шапочка хлопчатобумажная-1	24
		Перчатки резиновые – 2 пары	6
4	Помощник воспитателя	Халат хлопчатобумажный - 2	12
		Фартук хлопчатобумажный - 2	12
		Косынка хлопчатобумажная-1	12
		Тапочки кожаные 1 пара	12
5	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Халат хлопчатобумажный - 2	12
		Сапоги резиновые - 1 пара	24
		Косынка хлопчатобумажная-1	12
		Фартук прорезиненный с нагрудником 1	12
6	Дворник	Сапоги резиновые - 1 пара	24
		Рукавицы комбинированные – 6 пар	24
		Зимой дополнительно:	
		Куртка на утепленной подкладке - 1	30
		Брюки на утепленной подкладке -1	30
7	Повар; Заведующий производством	Костюм хлопчатобумажный - 2	12
		Передник хлопчатобумажный - 2	12

	(шеф-повар)	Колпак хлопчатобумажный -1	12
		Тапочки кожаные - 1 пара	12
8	Кухонный рабочий	Рукавицы комбинированные -1 пара	12
		Фартук прорезиненный -1	12
		Халат хлопчатобумажный -1	12
		Колпак или косынка хлопчатобумажный - 1	12
		Фартук хлопчатобумажный с нагрудником -1	12
9	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 3 разряда	Костюм брезентовый - 1	18
		Сапоги резиновые 1 пара	24
		Рукавицы комбинированные – 4 пары	24
		Перчатки резиновые – 2 пары	6
		Зимой дополнительно:	
		Куртка на утепленной подкладке - 1	30
		Брюки на утепленной подкладке -1	30

Приложение № 4
к коллективному договору
МБДОУ «Детский сад № 12»
г.о. Самара

От работников
Председатель выборного органа
первичной профсоюзной организации
МБДОУ «Детский сад № 12»
г.о. Самара


Н.Н.Соколова
« 23 » декабря 2021г.

От работодателя:
Заведующий МБДОУ
«Детский сад № 12» г.о. Самара


И.Н.Слезкина
« 23 » декабря 2021г.

НОРМЫ

бесплатной выдачи работникам смывающих и (или)
обезвреживающих средств, порядок и условия их выдачи
 (Приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от
 17.12.2010 г. № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи
 работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта
 безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или)
 обезвреживающими средствами»)

№ п/п	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на одного работника в месяц
1. Защитные средства			
1.	Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	Работы, выполняемые в закрытой специальной обуви; при повышенных требованиях к стерильности рук на производстве: заведующий производством (шеф- повар); повар; кухонный рабочий; старшая медицинская сестра; медицинская сестра; помощник воспитателя;	100 мл

		младший воспитатель	
2. Очищающие средства			
1.	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями: старшая медицинская сестра; медицинская сестра; заведующий производством (шеф-повар); повар; кухонный рабочий; помощник воспитателя; младший воспитатель; дворник; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; кладовщик; кастелянша; уборщик служебных помещений; машинист по стирке и ремонту спецодежды	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

**Стандарт безопасности труда
«Обеспечение работников смывающими и (или)
обезвреживающими средствами»
(извлечения)**

1. Стандарт безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами» устанавливает правила приобретения, выдачи, применения и организации хранения смывающих и (или) обезвреживающих средств.

2. Приобретение смывающих и (или) обезвреживающих средств осуществляется за счет средств работодателя.

3. Смывающие и (или) обезвреживающие средства предоставляются работникам в соответствии с типовыми нормами бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств.

4. Смывающие и (или) обезвреживающие средства, оставшиеся неиспользованными по истечении отчетного периода (один месяц), могут быть использованы в следующем месяце при соблюдении срока годности.

5. Работодатель вправе по согласованию с представителем работников и с учетом своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или)

обезвреживающих средств, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных производственных факторов, особых температурных условий, а также загрязнений.

6. Выдача работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств, в том числе иностранного производства, допускается только в случае подтверждения их соответствия государственным нормативным требованиям декларацией о соответствии и (или) сертификатом соответствия, оформленными в порядке, установленном действующим законодательством.

Приобретение смывающих и (или) обезвреживающих средств, не имеющих декларации о соответствии и (или) сертификата соответствия либо имеющих декларацию о соответствии и (или) сертификат соответствия, срок действия которых истёк, не допускается.

7. Нормы выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств, соответствующие условиям труда на рабочем месте работника, указываются в трудовом договоре работника.

8. При выдаче смывающих и (или) обезвреживающих средств работодатель обязан информировать работников о правилах их применения.

9. Работник обязан применять по назначению и в соответствии со Стандартом смывающие и (или) обезвреживающие средства, выданные ему в установленном порядке.

10. Перечень рабочих мест и список работников, для которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств, составляются службой охраны труда (специалистом по охране труда) либо иным уполномоченным структурным подразделением (должностным лицом) работодателя и утверждаются работодателем по согласованию с представителем работников.

Указанный перечень рабочих мест и список работников формируются на основании Типовых норм и в соответствии с результатами специальной оценки условий труда с учётом особенностей существующего технологического процесса и организации труда, применяемых сырья и материалов.

До получения работодателем результатов проведения специальной оценки условий труда или в случае их отсутствия у работодателя перечень рабочих мест и список работников, для которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств, формируются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации на основании Типовых норм.

11. Выдача работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств согласно Типовым нормам осуществляется уполномоченным структурным подразделением (должностным лицом) работодателя.

12. Средства для защиты от бактериологических вредных факторов, обладающие антибактериальным эффектом, выдаются работникам, занятым на производствах с повышенными требованиями к стерильности рук работающих, при работе с бактериально опасными средами, а также при нахождении рабочего места удалённо от стационарных санитарно-бытовых узлов.

13. На работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, для использования в душевых или в помещениях для умывания работникам выдаются очищающие средства в виде твердого туалетного мыла или жидких моющих средств (гель для рук, гель для тела и волос, жидкое туалетное мыло и другие).

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

Для очищения от загрязнения кожи лица работникам выдаются только слабощелочные сорта мыла (туалетное).

Не допускается замена мыла или жидких моющих средств агрессивными для кожи средствами (органическими растворителями, абразивными веществами (песок, чистящие порошки и т.п.), каустической содой и другими).

14. Выдача работникам жидких смывающих и (или) обезвреживающих средств, расфасованных в упаковки емкостью более 250 мл, может осуществляться посредством применения дозирующих систем, которые размещаются в санитарно-бытовых помещениях. Пополнение или замена емкостей, содержащих смывающие и (или) обезвреживающие средства, осуществляется по мере расходования указанных средств.

15. Работодатель обязан организовать надлежащий учёт и контроль за выдачей работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств в установленные сроки.

Сроки использования смывающих и (или) обезвреживающих средств исчисляются со дня фактической выдачи их работникам и не должны превышать сроков годности, указанных производителем.

Выдача работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств должна фиксироваться под роспись в личной карточке учета выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств, образец которой предусмотрен приложением к Стандарту.

16. Хранение выдаваемых работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств работодатель осуществляет в соответствии с рекомендациями изготовителя.

17. Ответственность за своевременную и в полном объёме выдачу работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств в соответствии с Типовыми нормами, за организацию контроля правильности их применения работниками, а также за хранение смывающих и (или) обезвреживающих средств возлагается на работодателя (его представителя).

18. Государственный надзор и контроль за соблюдением работодателем Стандарта осуществляется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальными органами (государственными инспекциями труда в субъектах Российской Федерации).

19. Контроль за соблюдением работодателями (юридическими и физическими лицами) Стандарта в подведомственных организациях осуществляется в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

ЛИЧНАЯ КАРТОЧКА № _____

УЧЕТА ВЫДАЧИ СМЫВАЮЩИХ И (ИЛИ)

ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИХ СРЕДСТВ

Фамилия _____ Имя _____

Отчество (при наличии) _____ Табельный номер _____

Структурное подразделение _____

Профессия (должность) _____ Дата поступления на работу _____

Дата изменения наименования профессии (должности) или перевода в другое
структурное подразделение _____

Предусмотрено типовыми нормами бесплатной выдачи работникам смывающих
и (или) обезвреживающих средств:

Пункт Типовых норм	Вид смывающих и (или) обезвреживающих средств	Единица измерения (г/мл)	Количество на год
-----------------------	--	-----------------------------	----------------------

Руководитель структурного подразделения _____

Оборотная сторона личной карточки

Вид смывающих и (или) обезвреживающих средств	Свидетельство о государственной регистрации, сертификат соответствия	дата	количество (г/мл)	Выдано	расписка в получении
				способ выдачи (индивидуально; посредством дозировочной системы)	

Руководитель структурного подразделения _____

СОГЛАШЕНИЕ

по охране труда на 2022 год между работниками в лице председателя выборного органа первичной профсоюзной организации и работодателем муниципальным бюджетным дошкольным образовательным учреждением «Детский сад общеразвивающего вида № 12» городского округа Самара в лице заведующего

Номер п/п	Наименование мероприятий	Сумма финансиро вания (тыс. руб.)	Срок исполнения	Ответственный	Примечани е
1	2	3	4	5	6
I. Организационные мероприятия					
1	Проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков				
2	Проведение специального обучения руководителей, специалистов по охране труда, членов комиссии по охране труда, уполномоченных по охране труда в обучающих организациях	5,0	По мере необходимости	Заведующий, делопроизводитель – специалист по охране труда, заместитель заведующего по АХЧ	
3	Организация обучения работников, ответственных за эксплуатацию опасных производственных объектов	5,0	По мере необходимости	Заведующий, делопроизводитель – специалист по охране труда, заместитель заведующего по АХЧ	

4	Обучение работников безопасным методам и приемам работы, обучение навыкам оказания первой помощи. Проведение профессиональной гигиенической подготовки работников	15,0	По мере необходимости	Заведующий, делопроизводитель – специалист по охране труда, заместитель заведующего по АХЧ
5	Организация и оборудование кабинетов, уголков по охране труда	3,0	По мере необходимости	Заведующий, делопроизводитель – специалист по охране труда, заместитель заведующего по АХЧ
6	Разработка и издание (тиражирование) инструкций по охране труда		По мере необходимости	Заведующий
7	Разработка программ инструктажей по охране труда		По мере необходимости	Заведующий
8	Обеспечение бланковой документацией по охране труда		По мере необходимости	Заведующий
9	Организация и проведение смотров-конкурсов, выставок по охране труда		По мере необходимости	Заведующий, делопроизводитель – специалист по охране труда, заместитель заведующего по АХЧ
II. Технические мероприятия				
1	Установка предохранительных, защитных и сигнализирующих устройств (приспособлений), в том числе для производственного оборудования, в целях обеспечения безопасной эксплуатации и аварийной защиты		По мере необходимости	Заведующий, делопроизводитель – специалист по охране труда, заместитель заведующего по АХЧ

2	Приведение в соответствие с действующими нормами или устранение вредных производственных факторов на рабочих местах (шум, вибрация, ионизирующие, электромагнитные излучения, ультразвук)		По мере необходимости	Заведующий, делопроизводитель – специалист по охране труда, заместитель заведующего по АХЧ	
3	Внедрение и совершенствование технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током		По мере необходимости	Заведующий, делопроизводитель – специалист по охране труда, заместитель заведующего по АХЧ	
4	Проведение испытаний устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем здания на соответствие требований требований электробезопасности	10,0	1 раз в год	Заведующий, заместитель заведующего по АХЧ	
5	Установка новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем, систем кондиционирования, тепловых и воздушных завес с целью обеспечения нормативных требований охраны труда по микроклимату и чистоты воздушной среды на рабочих местах и в служебных помещениях	35,0	1 раз в год	Заведующий, заместитель заведующего по АХЧ	
6	Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в служебных и бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствие с действующими нормами	50,0	По мере необходимости	Заведующий, заместитель заведующего по АХЧ	
7	Устройство тротуаров, переходов, галерей на территории организации в целях		По мере необходимости	Заведующий, заместитель	

	обеспечения безопасности работников			заведующего по АХЧ
III. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия				
1	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований). Обеспечение работников личными медицинскими книжками. Проведение психиатрических освидетельствований работников в установленном законодательством порядке	75,0	По мере необходимости	Заведующий, делопроизводитель, специалист по охране труда, медсестра
2	Создание и оборудование медицинских кабинетов		По мере необходимости	Заведующий, делопроизводитель, специалист по охране труда, медсестра
3	Оснащение помещений (кабинетов, лабораторий, мастерских, спортзалов и других помещений аптечками для оказания первой помощи)	50,0	По мере необходимости	Заведующий, делопроизводитель, специалист по охране труда, медсестра
4	Устройство новых и (или) реконструкция имеющихся мест организованного отдыха, помещений и комнат психологической разгрузки		По мере необходимости	Заведующий, делопроизводитель, специалист по охране труда
5	Реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений (гардеробные, душевые, умывальные, санузлы, помещение для личной гигиены женщин)		По мере необходимости	Заведующий, делопроизводитель, специалист по охране труда
IV. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты (СИЗ)				
1	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением,	25,0	По мере необходимости	Заведующий, Заместитель заведующего по АХЧ

	специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ				
2	Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами	120,0	По мере необходимости	Заведующий, Заместитель заведующего по АХЧ	
3	Приобретение индивидуальных средств защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, коврики, инструменты)	5,0	По мере необходимости	Заведующий, Заместитель заведующего по АХЧ	
<i>V. Мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта</i>					
1	Устройство новых и реконструкция имеющихся помещений, спортивных сооружений, оборудования игровых и физкультурных залов, площадок для занятий физкультурой и спортом		По мере необходимости	Заведующий, Заместитель заведующего по АХЧ	
2	Организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий, в том числе мероприятий Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО)		По мере необходимости	Заведующий, старший воспитатель	
3	Приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря	20,0	По мере необходимости	Заведующий, Заместитель заведующего по АХЧ	
4	Компенсация работникам организации оплаты занятий спортом в клубах и секциях				
	ИТОГО:	418,0			

«Типовой перечень ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению профессиональных рисков» утв. Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 01.03.2012 г. № 181н (с изменениями Приказы Минтруда РФ от 20.02.2014 N 103н, от 16.06.2014 N 375н).

Приказ Минтруда России от 24.01.2014 N 33н "Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению" (Зарегистрировано в Минюсте России 21.03.2014 N 31689)

Межотраслевые правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утв. приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 01.06.2009 г. № 290н. с изменениями от 27.01.2010 г. № 28н.

Постановление Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 г. № 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций».

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12.04.2011 г. № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».

Приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 17.12.2010 г. № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами».

Письмо Минобрнауки России от 08.08.2017г. № 12-753 «О направлении перечня по охране труда»

От работников
Председатель выборного органа первичной
профсоюзной организации
МБДОУ «Детский сад № 12»

г.о. Самара


И.Н. Соколова
«13» декабря 2021 года

От работодателя
Заведующий МБДОУ
«Детский сад № 12» г.о. Самара

И.Н. Слезкина



«13» декабря 2021 года