

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения детского сада № 20
«Казачок» станицы Костромской муниципального
образования Мостовский район

с «25» ноября 2023 года до «25» ноября 2026 года

Представитель работодателя:

Заведующий МБДОУ детского
сада № 20 «Казачок»
Т.В. Васильева



«24» ноября 2023 года

Представитель работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации



В. Черникова

«24» ноября 2023 года

Государственное казенное учреждение Краснодарского края
«Центр занятости населения Мостовского района»
Уведомительная регистрация коллективного договора, составлен

Дата 24.11.2023 № 79

ведущий специалист *Ирина Т.И. Сидорова*

(именование должности, инициалы, Ф.И.О.)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду № 20 «Казачок» станицы Костромской муниципального образования Мостовский район (далее – МБДОУ детский сад № 20 «Казачок»).

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), Федеральным Законом РФ № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), отраслевым соглашением и иными законодательными и нормативными актами. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются (ст.29 ТК РФ):

работодатель в лице его представителя – заведующего Муниципальным бюджетным дошкольным образовательным учреждением детского сада №20 «Казачок» станицы Костромской муниципального образования Мостовский район Васильевой Татьяны Владимировны (далее – работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Черникова Ивана Васильевна.

1.3. Для достижения поставленных целей:

1.3.1. Работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу организации, ее финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества организации, учет мнения профкома по проектам локальных актов, приказов, распоряжений, касающихся деятельности работников организации, предоставляет профкому, по его запросам, информацию по социально-трудовым вопросам.

1.3.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и законных интересов работников, осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность организации, использует возможности

переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения

социальной напряженности в коллективе.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухулять положение работников по сравнению с действующим законодательством, Генеральным, Краевым, Территориальным, отраслевым соглашениями, действующие которых распространяются на Работодателя.

1.6. В соответствии со ст.43 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с ее руководителем организации.

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

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

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

1.7. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу с 25 ноября 2023 года (ст.43ТКРФ)

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВЫЕ ДОГОВОРЫ

2. Стороны договорились, что:

2.1.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ (ст. 57 ТК РФ).

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

2.2. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимым для осуществления соответствующих профессиональной деятельности;

конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с ТК РФ, расписанием, профессией, специализации с указанием квалификации; трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным местонахождением);

работы с указанием обособленного структурного подразделения и его подразделения организации, расположенном в другой местности, - место филиала, представительства или ином обособленном структурном месте работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном месте работы, в том числе:

ст. 57 ТК РФ, в том числе:

2.3.3. В трудовой договор включаются обязательные условия, указанные в учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если срочный трудовой договор может заключаться только в случаях, определенных в законе.

2.3.2. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

список с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под расписку, иными локальными нормативными актами, непосредственно уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно ознакомить работников под расписку с настоящим коллективным договором.

2.3.1. При приеме на работу (до подписания трудового договора) (до подписания трудового договора) ознакомить работников под расписку с настоящим коллективным договором.

2.3. Работодатель обязуется:

использования персональных данных работников организации.

РФ локальный нормативный акт, регламентирующий порядок хранения и первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ - разрабатывать и утверждать с учетом мнения выборного органа работников установленная первая (высшая) квалификационная категория.

порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по пункту 3 статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности профсоюзным стандартам, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по

работника по занимаемой должности, в том числе установленные - учитывать, что изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленные изменениями закононами или нормативными актами сроки.

деятельности и трудовом стаже каждого работника и предоставлять в Федерации; формировать в электронном виде информацию о трудовой ИФНС России, Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации и в полном объеме перечислять за работников взносы в

часть первой статьи 195.3 ТК РФ;

- учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных

иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;

дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;

условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

объем учебной нагрузки (преподавательской работы) педагогического работника в неделю;

размеры выплат компенсационного характера при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.;

размеры выплат стимулирующего характера, либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в общеобразовательной организации показателей и критериев;

режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

условия труда на рабочем месте;

гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;

другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в частности:

нормативными актами, в частности, о рабочем месте, об испытании, о правах и обязанностях работника и работодателя.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.3.4. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменении размера оклада) должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых

работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий

трудоого договора.

Выводом заключающуюся в связи с увольнением педагогических работников

учебную нагрузку претягает, прежде всего, педагогическим работникам,

учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку

заработной платы.

2.4. Стороны исходят из того, что:

2.4.1. Учебная нагрузка педагогических работников, отовариваемая в

трудоого договоре, определяется, изменяется в соответствии с Порядком

определения учебной нагрузки педагогических работников, отовариваемой в

трудоого договоре, утвержденным приказом Министерства образования и

науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности

рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной

платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки

педагогических работников, отовариваемой в трудоого договоре».

2.4.2. При приеме на работу педагогических работников, имеющих

первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно

прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой

прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.4.3. Предоставление педагогической работы руководителю

образовательной организации, его заместителю, а также педагогическим,

руководящим и иным работникам других образовательных организаций,

работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников

органов управления образованием и учебно-методических кабинетов)

осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной

организации и при условии, если педагогические работники, для которых

данная образовательная организация является местом основной работы,

обеспечены педагогической работой по своей специальности в объеме не

менее чем на ставку заработной платы.

2.4.4. В случае прекращения трудового договора по основанию,

предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом

работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами

условий трудового договора, работникам выплачивается выходное пособие в

размере не менее среднего месячного заработка.

2.4.5. При равной производительности труда преимущественное право

оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с

сокращением численности или штата предоставляется работникам, помимо

предусмотренных ст. 179 ТК РФ, в случаях: обучения в образовательных организациях профессионального образования (независимо от того, за чей счет они обучаются); работника, впервые поступившим на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательной организации; работника, проработавшим в отрасли образования свыше 10 лет; работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии); работникам, имеющим детей в возрасте до 18 лет; педагогическим работникам, которым установлена первая или высшая квалификационная категория.

2.4.6. Работодатель уведомляет выборный орган первичной профсоюзной организации в письменной форме о сокращении численности или 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 (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2.4.7. К массовому высвобождению работников относится увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации. В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией организации, а также сокращением объемов его деятельности, работодатель обязан:

- предупредить работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за 3 месяца; - по договоренности сторон трудового договора предоставлять, в период после предупреждения об увольнении, рабочее время в количестве 3 часов в неделю для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.

2.4.8. При выявлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на неопределенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добровольно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата работников.

2.4.9. Работодатель расторгает трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию, помимо оснований, предусмотренных ст. 80 ТК РФ, в случае необходимости постоянного ухода за больным членом семьи в соответствии с медицинскими заключениями.

2.5. Стороны обязуются совместно:

2.5.1. Совершенствовать формы работы, направленной на устранение избыточной отчетности педагогических работников.

2.5.2. Сособлюдать реализацию прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и защите профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных

3.3. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы (ст. 168, 187 ТК РФ).

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

3.1. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, повышения квалификации или программ повышения профессионального образования по программам подготовки и программам профессиональной переподготовки и квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

3. Работодатель обязуется:

III. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЮ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ, ЗАКРЕПЛЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ

комиссии по трудовым спорам и в суде.

2.6.4. Предоставлять и защищать трудовые права членов профсоюза в учет сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий.

2.6.3. Осуществлять контроль за своевременностью внесения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников; за внесением в индивидуальный персональный архив сведений об аттестации работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

2.6.2. Обеспечить участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в проведении аттестации работников.

2.6.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.6.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

аттестации в целях установления ему высшей квалификационной категории. Обязанности, профили работы, он имеет право подать заявление о проведении наименования и по выполняемой им работе совпадают должностные категории по определенной должности, работает по должности с другим В случае, когда педагог, имеющий действительную квалификационную категорию (за последние пять лет).

педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность; победы и лауреаты Всероссийских и краевых конкурсов деятельности;

- имеющие ученую степень кандидата или доктора наук по профилю педагогической деятельности;

- получившие почетные звания, отраслевые знаки отличия за достижения в наградами, награжденные государственными, ведомственными наградами, - награжденные государственными, ведомственными наградами, педагога. К указанной категории относятся:

в котором указаны сведения о результатах профессиональной деятельности, в письменного представления руководителя образовательной организации, на основе ее действия, оценка уровня их квалификации может осуществляться на основе на имеющуюся у них квалификационную категорию в связи с истечением срока аттестации отдельных категорий педагогических работников, претендующих 3.8.2. В соответствии с краевым отраслевым соглашением, при

- гласность, коллегияльность, недопустимость дискриминации.

- бесплатность прохождения аттестации для работников;

обеспечивается:

3.8.1. При организации аттестации педагогических работников 3.8. Стороны исходят из того, что:

работников до окончания учебного года.

3.7. Не осуществлять в течение учебного года организационные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение всех категорий должностей.

3.6. Включить представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в состав аттестационной комиссии для проведения аттестации педагогических работников, в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

3.5. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направляемым на обучение работодателем.

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:
4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.9.4. Сособствуют организации досуга, спортивных и физкультурно-оздоровительных мероприятий.

3.9.3. Принимают меры по созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, проведение организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы.

3.9.2. Содействуют организации и проведению мероприятий, направленных на повышение социального и профессионального статуса работников, чествуют ветеранов труда.

3.9.1. Рассматривают кандидатуры и принимают решения по представлению к присвоению почетных званий и награждению государственным, отраслевыми наградами, иными поощрениями на муниципальном, региональном уровне работников организации.

3.9. Стороны совместно:
объединений и прочее).

3.8.4. В целях создания условий для поддержки молодых специалистов:
- закреплять за молодыми специалистами наставников из числа опытных педагогов. Наставникам за качественную работу с ними производить выплату стимулирующего характера в размере 500 рублей в первый год работы;
- осуществлять выплату стимулирующего характера молодым специалистам в размере 500 рублей срок на один год;
- обеспечивать методическое сопровождение работы молодых педагогов в начале профессиональной деятельности (участие в работе методических объединений и прочее).

3.8.3. Статус молодого специалиста возникает у выпускника организации высшего или профессионального образования в возрасте до 30 лет, впервые приступивший к работе в должности педагогического работника в течение года после окончания организации высшего или профессионального образования;

- статус молодого специалиста действует в течение трех лет;
- статус молодого специалиста сохраняется или продлевается в случаях:
привыка на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу; перехода работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность на территории края; нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

3.8.2. Статус молодого специалиста также признается работником, в возрасте до 30 лет, находящимся в трудовых отношениях с работодателем и впервые приступивший к работе в должности педагогического работника в течение года после окончания организации высшего или профессионального образования;

3.8.1. Статус молодого специалиста возникает у выпускника организации высшего или профессионального образования в возрасте до 30 лет, впервые приступивший к работе в должности педагогического работника в течение года после окончания организации высшего или профессионального образования;

договором, Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1), распределением занятий, годовым календарным учебным планом, графиками работы, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

4.3. Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, - женщины устанавливается 36 - часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (ст. 263.1 ТК РФ).

4.4. По согласению сторон трудового договора работник как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудовой договора срок.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.5. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы на ставку заработной платы (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601).

4.6. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Объем учебной нагрузки педагогов больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

4.7. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в начале учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем пересдается для выполнения другим педагогам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

4.8. Продолжительность рабочей недели: пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота, воскресенье устанавливается для работников Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами (Приложение № 1).

4.9. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога. Дополнительные перемены между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению педагога.

При составлении расписания учебных занятий педагогам, имеющим нагрузку не более 18 часов, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы.

4.10. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе осуществляется в соответствии со ст. 99 ТК РФ.

4.11. Отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день). Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день не менее 7 календарных дней (Приложение № 10).

4.12. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена, за исключением случаев предусмотренных ТК РФ. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее определенных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений (ст. 113 ТК РФ).

Направление инвалидов в служебные командировки допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными актами.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 259 ТК РФ).

4.13. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (ст. 60.2 ТК РФ).

4.14. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до 18 лет и другие категории работников в соответствии с ТК РФ (ст. 259, ст. 268 ТК РФ).

Гарантии, предусмотренные частью второй ст. 259 ТК РФ, предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а также работника, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст. 259 ТК РФ).

ранения, конузии или увечья, полученные при исполнении обязанностей
органов принудительного исполнения, потиших или умерших вследствие
сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы,
внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов,
родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов
дней в году;

работавшим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных
году;
участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в

работника предоставлять отпуск без сохранения заработной платы:
4.22.1. Работодатель обязан на основании письменного заявления
4.22. Стороны договорились;

деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (Приложение № 8).
педагогическим работникам организации, осуществляющих образовательную
науки РФ от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления
сроком до одного года в соответствии с приказом Министерства образования и
непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск
4.21. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет
рабочий год.

Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный
неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.
При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за
ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.
Работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести
время начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то
ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о
Если работнику своевременно не была произведена оплата за время
локальными нормативными актами.

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством,
предусмотрено освобождение от работы;
государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством
исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска
временной нетрудоспособности работника;

работника, в случаях:
перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий
4.20. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или
ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.19. При исчислении общей продолжительности ежегодного
(Приложение № 2).

содержащими государственные нормативные требования охраны труда
Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами,
работ с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с
4.18. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на

военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

работавшим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отца, воспитывающего ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидом I группы в удобное для них время - продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ);

в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

На основании письменного заявления работника предоставлять отпуск с сохранением заработной платы:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу 1 календарный день;
- в связи с переездом на новое место жительства - 3 календарных дня;
- на похороны близких родственников - до 3 календарных дней.

4.22.2. Работникам предоставляется на основании письменного заявления отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при работе без листков нетрудоспособности - 14 календарных дней;
- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу - 1 календарный день;
- бракосочетания детей работников - 2 календарных дня;
- в связи с переездом на новое место жительства - 3 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу - 2 календарных дня;
- на похороны близких родственников - 3 календарных дня.

4.22.3. Работодатель накануне праздничных дней, в целях реализации ст. 95 ТК РФ и учитывая особенности рабочего времени педагогических работников, ведущих учебную (тренировочную) работу, ограничивает их привлечение к выполнению другой части педагогической работы, не предусмотренной расписанием занятий.

4.22.4. Работодатель, при установлении администрации Краснодарского края нерабочих дней, не предусмотренных ТК РФ (Радоница и др.), не сокращает для работников месячную норму рабочего времени. В случае привлечения к работе в эти дни, оплата труда работников производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ. При определении продолжительности оплачиваемых отпусков, установленные нерабочие дни (Радоница и др.)

Форма расчетного листа утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 136 ТК РФ) (Приложение № 3).

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате;
3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
увольнения и (или) других выплат, причитающихся работнику;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответствию выплат заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
указанием всех видов начислений и удержаний за месяц;
письменной форме каждого работника и предоставлять расчетный листок с При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в месяце, за вторую половину отработанного месяца (окончательный расчет) за первую половину месяца, следующего за отработанным

Днями выплаты заработной платы являются: 22 числа текущего месяца (ст. 136 ТК РФ).
Позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы работодатель об изменении реквизитов для перевода заработной платы не должен быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работнику. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении 5.1.1. Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им предусмотренных ТК РФ (ст. 132 ТК РФ).

5.1. В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев,

4.22.5. В случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического или организационного характера) вопросы обязательности присутствия работников (отдельных работников) на своих рабочих местах решаются руководителем организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

4.22.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашения, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

У. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению со ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

При присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома. Знаками отличия - со дня присвоения, награждения; награждения ведомственными знаками отличия - при присвоении почетного звания, награждения ведомственными решениями аттестационной комиссии;

5.1.7. При изменении размера оплаты труда работника, в зависимости от стажа, квалификации и категории, государственного награды и (или) знака отличия, дающего право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы; при увеличении стажа работы - со дня достижения соответствующего документа о стаже, если документы находятся в организации, или со дня представления стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления стажа, если документы находятся в организации, или со дня достижения соответствующего документа о стаже, дающего право на повышение размера ставки (оклада).

5.1.5. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится по условиям оплаты труда общеобразовательной организации. Оплата труда работников в ночное время (ст. 154 ТК РФ).

5.1.4. Оплата труда муниципальных и других работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в муниципальном образовании Московской области.

5.1.3. Заработная плата работника устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда. (ст. 135 ТК РФ), изложенной в Положении об оплате труда, разработанного на основании Положения об отраслевой системе - «Положение главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27.11.2008 г. № 1218 с дополнениями «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Краснодарского края»).

5.1.2. Производить выплату заработной платы при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;

заболеванием;

- отсутствия на рабочем месте более 4 месяцев подряд в связи с

независимо от ее вида;

ликвидацией образовательной организации или выходом на пенсию,

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с

категории с момента выхода их на работу в случаях:

сохраняется (до одного года) доплата с учетом имевшейся квалификационной

5.1.14. В целях материальной поддержки педагогических работников

(деятельности).

совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы

Приложении № 7, а также в других случаях, если по выполняемой работе

квалификационная категория, производится в случаях, предусмотренных в

должности с другим наименованием, по которой не установлена

квалификационной категории за выполнение педагогической работы по

5.1.13. Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся

фактически не выплаченных в срок сумм.

работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из

установленного срока заработной платы и (или) других выплат, причитающихся

в день фактического расчета включительно. При неполной выплате по

задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по

Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день

пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка

уплаты процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто

других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с

выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или)

При нарушении работодателем установленного срока соответственно

приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме,

5.1.10. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15

производятся сверх минимального размера оплаты труда.

5.1.9. Доплаты за выполнение работниками дополнительной работы

повышенном размере.

ставка заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в

СССР от 20.08.1990 № 579, на которых устанавливается доплата до 12% к

неблаготворительным условиям труда, утвержденный приказом Гособразования

трудоустройство, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий

нормальными условиями труда.

менее 4% ставки (оклада), установленной для различных видов работ с

опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть

повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или)

оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер

Устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения

- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года;
- до наступления права для назначения страховой пенсии по старости;
- возобновления педагогической работы после военной службы по призыву;
- возобновление педагогической работы в связи с прекращением исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа.
- 5.1.15. При замещении отсутствующих работников оплата труда производится с учетом уровня квалификации замещающего работника.
- 5.1.16. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
- 5.1.17. В случае простоя, по причине текущего и капитального ремонта здания, оборудования, оплата труда работнику производится в размере не менее двух третей средней заработной платы.
- 5.1.18. Работа уборщиков помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы труда (нормы уборочной площади), устанавливаемой локальными нормативными актами образовательных организаций на основании типовых норм труда, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР от 29 декабря 1990 года № 469 «Об утверждении Норматива времени на уборку служебных и культурно – бытовых помещений», сверх нормы считается совместительством и оформляется отдельными трудовыми договорами с соответствующей оплатой.
- 5.2. Стороны договорились:
- 5.2.1. Предусматривать в Положении об оплате труда работников организации регулирование вопросов оплаты труда с учетом:
 - обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
 - дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;
 - направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых на увеличение фондов оплаты труда работников организации, преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;
 - обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников организаций и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

6.1.5. Выплачивает работникам материальную помощь на лечение, при уходе в очередной отпуск, в размере 500 рублей (из фонда экономии заработной платы).

6.1.4. Обеспечивает сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций.

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

6.1.2. Меры социальной поддержки по оплате коммунальных услуг для работников и членов их семей, проживающих на селе и работающих в сельских общеобразовательных организациях, а также работникам, ушедшим на пенсию, предоставляются работодателем по представлению работников.

6.1.1. Водит учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий. Ходатайствует перед органом местного самоуправления, о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделения средств на его приобретение (строительство), земельных участков под индивидуальное строительство.

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6. Страны договорились, что работодатель:
- 5.2.2. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам (Приложение № 9).
 - выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание и за выслугу лет осуществляются в первоочередном порядке;
 - выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию, количество ответственными показателями, для всех категорий работников организации;
 - достижение результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, на основе формализованных критериев определения размеров премий, в том числе стимулирующего характера, в том числе - определении размеров выплат стимулирующего характера, в том числе - определением Российской Федерации);
 - заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном и иные нормы труда, включая нормы педагогической работы за ставку - типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда для отдельных работ (организаций);
 - создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их сложности и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, выполняемых законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права;
 - размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, выполняемых законодательством и иными нормативными актами,

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать безопасные условия труда при проведении образовательного процесса (ст. 214 ТК РФ).

7.1.2. Совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации заключать Соглашение по охране труда (Приложение № 4).

7.1.3. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 225 ТК РФ).

7.1.4. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятия по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ,

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

только членам Профсоюза.

6.3. Отдельные социальные льготы и гарантии, предусмотренные коллективным договором или иными соглашениями сторон, предоставляются ОМС».

6.2.7. Способствовать проведению медицинских профилактических и отоларингологических осмотров для членов Профсоюза в рамках сотрудничества с компанией обязательного медицинского страхования «АльфаСтрахование» социально-экономического положения работников.

6.2.6. Вести коллективные переговоры с работодателем по улучшению условий жизни членов Профсоюза и членов их семей.

6.2.5. Содействовать оздоровлению членов Профсоюза и членов их семей, массовые мероприятия.

6.2.4. Организовывать физкультурно-оздоровительные и культурно-просоюзного бюджета.

6.2.3. Оказывать материальную помощь работникам – членам Профсоюза в случаях стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций из средств работника пособия по обязательному социальному страхованию.

6.2.2. Осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой выходных на пенсию.

6.2.1. Осуществлять контроль за отчислением средств, предусмотренных законом, в Пенсионный фонд РФ, оформлением пенсионных дел работников.

6.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

6.1.7. Оказывает работникам материальную помощь в связи с непредвиденными обстоятельствами 1000 рублей (из фонда экономии заработной платы).

6.1.6. Оказывается материальная помощь в размере 1000руб. Работникам достигшим 55 лет (женщины) и 60 летнего возраста (мужчинам) (из фонда экономии заработной платы).

- санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров (приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 14 июля 2021 года № 467 н).
- 7.1.5. Организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим; проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний (требований) охраны труда (АВП, специалисты - не реже 1 раза в три года, другие - ежегодно); обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.
- 7.1.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.
- 7.1.7. Работать и утверждать инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.
- 7.1.8. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426 ФЗ «О специальной оценке условий труда».
- 7.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда (приложение № 2).
- 7.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (приложение № 5; №6).
- 7.1.11. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- 7.1.12. Проводить своевременное с выборным органом первичной профсоюзной организации расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 7.1.13. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнении требований по охране труда. За результативную работу производить увольнению по 500 рублей.
- 7.1.14. Обеспечить наличие оборудованного помещения для отдыха, приема пищи работников образовательной организации.
- 7.1.16. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных

7.5.3. Обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в проведении специальной оценки условий труда.

7.5.2. Организовывать работу по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда.

7.5.1. Оказывать практическую помощь членам Профсоюза и представлять их интересы в реализации права на безопасные условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда.

7.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

7.4.2. Организовывать и проводить «Дни охраны труда».

7.4.1. Оказывают содействие внештатным техническому (главному инженерскому) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации.

7.4. Стороны совместно:

7.3. Работник имеет право отказываться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при несобещении необходимых средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

7.2.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.

7.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

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

7.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами.

7.2. Работники обязуются:

7.1.17. Обеспечивать прохождение диспансеризации работниками в целях снижения риска длительной потери трудоспособности, раннего выявления и профилактики хронических заболеваний. Предоставлять оплачиваемый день (дни) для прохождения диспансеризации.

7.1.16. Обеспечивать прохождение диспансеризации работников в целях снижения риска длительной потери трудоспособности, раннего выявления и профилактики хронических заболеваний. Предоставлять оплачиваемый день (дни) для прохождения диспансеризации.

7.1.15. Обеспечивать прохождение диспансеризации работников в целях снижения риска длительной потери трудоспособности, раннего выявления и профилактики хронических заболеваний. Предоставлять оплачиваемый день (дни) для прохождения диспансеризации.

VIII. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

8. Стороны договорились, что:

8.1. Работодатель:

8.1.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет территориальной профсоюзной организации членских взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы

8.1.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ),

руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет территориальной организации Профсоюза денежных средств из заработной платы работника *в размере 1%* (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

8.2. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выполнения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами,

8.2.1. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

8.2.2. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставления законодательством прав (статья 370 ТК РФ,

статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

8.2.3. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

8.2.4. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

8.2.5. Не допускать ограничения гарантированных законом социальными, трудовыми и иными прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

- 8.2.7. Признает, что деятельность председателя первичной профсоюзной организации, членов выборного профсоюзного органа является значимой для организации, и принимается во внимание при поощрении работников.
- 8.3. Стороны исходят из того, что:
- 8.2.1. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:
- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в календарный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листа (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (ст. 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий трудового договора (статья 74 ТК РФ);
- 8.2.2. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:
- сокращение численности или штата работников организации (статья 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статья 81, 82, 373 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).
- 8.2.3. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:
 - установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
 - представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
 - установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
 - установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
 - распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
 - утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
 - установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статья 135, 144 ТК РФ);
 - распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статья 135, 144 ТК РФ).
- 8.2.4. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:
 - применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, выявившихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 192, 193 ТК РФ);
 - увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).
- 8.2.5. С предварительного согласия высшего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статья 374, 376 ТК РФ):
 - сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
 - несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

8.2.6. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, территориального и краевого Совета молодых педагогов освобождаются от работы для участия в профсоюзной уезде, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (часть 3 статьи 374 ТК РФ).

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

8.2.8. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссии работодателей, специальной оценке мест, аттестации педагогических работников, организации по тарификации, охране труда, социальному страхованию (указать другие комиссии).

IX. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

В случаях существенных изменений финансово-экономических и производственных условий и возможностей работодателя, в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

9.1. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом для 9.2. Изменения и дополнения приложений к коллективному договору производятся только по взаимному согласию сторон.

9.3. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменений или дополнения.

9.4. Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются на заседаниях комиссии для ведения коллективных переговоров подготавливаются проектами коллективного договора и заключенных коллективных договоров.

9.5. Стороны договорились, что любые изменения и дополнения к коллективному договору и приложений к нему будут вводить до всех работников с объяснением причин их вызвавших.

9.6. Негурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 ТК РФ.

9.7. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду, территориальной организацией Профсоюза.

Текущий контроль выполнения договора осуществляется комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

9.8. Стороны договорились совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении не реже двух раз в год (по итогам полугодия и за год).

9.9. К представителям сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства коллективного договора, лицам, виновным в не предоставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством.

1.1. Трудовые отношения основаны на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст.15 ТК РФ).

1.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).

1.3. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст.16 ТК РФ). Трудовой договор заключается в

1. Порядок приема, увольнения работников

Настоящие Правила регламентируют 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 работодателя.

**ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 20 «Казачок» станицы Костромской муниципального образования Мостовский район**

Заведующий
МБДОУ детский сад № 20 «Казачок»
ст. Казачок
Т.В. Васильева
« 24 » ноября 2023 года

Председатель
профсоюзного комитета
М.В. Черникова
« 24 » ноября 2023 года

УТВЕРЖДАЮ

СОГЛАСОВАНО

Приложение № 1
к коллективному договору

Российской Федерации.
 Президент Российской Федерации и постановленными Правительством
 РФ, иными федеральными законами, указами, указами
 запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы
 договора дополнительных документов.

предусматривается необходимость предъявления при заключении трудового
 постановленными Правительством Российской Федерации и
 федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и
 В отдаленных случаях с учетом специфики работы РФ, иными
 уголовному преследованию.

лица, имеющие или имевшие судимость, подвергнувшиеся или подвергавшиеся
 которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются
 при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению
 политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел,
 осуществляющим функции по выработке и реализации государственной
 устанавливаются федеральным органом исполнительной власти,
 реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые
 преследования либо о прекращении уголовного преследования по
 факта уголовного (или) факта уголовного (или) судимости и (или) наличия
 справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного
 знаний или специальной подготовки;

специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных
 документ об образовании и (или) о квалификации или наличии
 призыву на военную службу;

документы военного учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих
 (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
 документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального
 впервые;

66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается
 трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья
 паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

соответствии с законодательством;
 1.5. Работник при поступлении на работу предъявляет документы в
 кодексом РФ.

заключен только в соответствии с требованиями, предусмотренными Трудовым
 предусмотренных ст. 59 ТК РФ. Срочный трудовой договор может быть
 характера предстоящей работы или условий ее выполнения по основаниям,
 отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом
 срок. Заключение срочного трудового договора заключается, когда трудовой
 1.4. Трудовой договор заключается, как правило, на неопределенный

Трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 67 ТК РФ).
 стороны. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой
 хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового
 договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре
 письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается

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 ведется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

1.6. При приеме на работу работнику может быть установлено испытание в соответствии со ст. 70, 71 ТК РФ.

1.7. 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).

Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже работника (далее – сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включается информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора.

В случаях, установленных Трудовым Кодексом РФ, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Лицо, имеющее стаж работы по трудовому договору, может получать сведения о трудовой деятельности:

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

1.9. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст. 68 ТК РФ).

1.8. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулируемой работой работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) ст. 60.1 ТК РФ.

Обособленности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются главой 44 ТК РФ «Обособленности регулирования труда лиц, работающих по совместительству» (ст. 282-288 ТК РФ).

1.8. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулируемой работой работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) ст. 60.1 ТК РФ.

1.8. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулируемой работой работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) ст. 60.1 ТК РФ.

1.8. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулируемой работой работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) ст. 60.1 ТК РФ.

1.8. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулируемой работой работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) ст. 60.1 ТК РФ.

1.8. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулируемой работой работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) ст. 60.1 ТК РФ.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под росписью в трехдневный срок со дня фактического начала работы. 1.10. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами (ст. 60 ТК РФ).

1.11. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.13. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных второй и третьей ст. 72-2 ТК РФ (ст. 72-1 ТК РФ).

2.14. Прекращение трудового договора производится по основаниям, установленным Трудовым кодексом РФ и по основаниям, предусмотренным иными федеральными законами.

Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя. С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под росписью. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под росписью, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя. Работник вправе обратиться к работодателю с заявлением о предоставлении ему копии трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя в течение трех рабочих дней со дня окончания срока действия трудового договора. Работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием либо отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправку ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомлений или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя.

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

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

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

В случае, предусмотренном частью второй ст. 178 ТК РФ, увольняемый работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения, а в случае, предусмотренном частью третьей ст. 178 ТК РФ, - после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания третьего месяца со дня увольнения. При обращении увольняемого работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения.

Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства (части вторая и третья ст. 178 ТК РФ) вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере двукратного среднего месячного заработка. Если работнику уже была произведена выплата среднего месячного заработка за второй месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с учетом указанной выплаты.

При ликвидации организации выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства (части вторая и третья ст. 178 ТК РФ) и (или) выплата единовременной компенсации (часть пятая ст. 178 ТК РФ) в любом случае должны быть произведены до завершения ликвидации организации в соответствии с гражданским законодательством.

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

- поощрять работников за добросовестный труд;
 - поощрять и контролировать за их выполнение;
 - информацию, необходимую для заключения коллективного договора,
 - предоставлять представителям работников полную и достоверную
 - вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;
 - федеральными законами;
 - условиях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными
 - заключать, изменять и расторгать трудовые договоры в порядке и на
- 3.1. Работодатель имеет право:

3. Основные права, обязанности и ответственность работодателя

При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает необходимые меры, предусмотренные ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй ст. 180 ТК РФ, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников организации работодатель предупреждается персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает необходимые меры, предусмотренные ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй ст. 180 ТК РФ, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

При увольнении работника по сокращению численности или штата работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 ТК РФ.

2.16. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 ТК РФ.

актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 ТК РФ).

установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 ТК РФ).

признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 9 части первой статьи 77 ТК РФ);

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

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

замещающую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 ТК РФ);

призывом работника на военную службу или направлением его на соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 ТК РФ);

актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя установленного федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя

отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке,

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
 - привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
 - принимать локальные нормативные акты;
 - создавать объединение работодателей в целях представления и защиты своих интересов и вступать в них.
- 3.2. Работодатель обязан:
- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
 - предоставлять работнику 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;
 - выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки: 22 число текущего месяца за первую половину месяца и 7 число месяца следующего за отработанным месяцем, за вторую половину отработанного месяца (окончательный расчет) не реже чем каждые полмесяца и не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена;
 - вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;
 - знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
 - своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (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, улачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
 - расматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав;
 - подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
 - участие в управлении организации в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
 - ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашения;
 - защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
 - разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
 - возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
 - обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- 4.2. Работник обязан:
- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
 - соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
 - соблюдать трудовую дисциплину;
 - выполнять установленные нормы труда;
 - соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
 - бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
 - не разглашать сведения, полученные в силу служебного положения, составляющие служебную тайну, распространение которой может нанести вред гражданам и учреждениям;
 - незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

Работа в первую либо во вторую смену в соответствии с графиком сменности. Оплата.

Перерыв для отдыха и питания предоставляется в рабочее время и подлечит

10 мин., перерыв для отдыха и питания 30 мин. с 13-00 до 13-30 часов,

3-я смена с 10-20 часов до 17-30 часов, продолжительность смены 7 час.

30 мин.

2-я смена с 7-00 часов до 10-30 часов, продолжительность смены 3 час.

часов;

1-я смена с 7-00 часов до 17-30 часов, продолжительность смены – 10

часов 30 минут, перерыв для отдыха и питания – 30 мин. с 13-00 до 13-30

Воспитатели: сменный режим работы согласно графику сменности

с 13-00 часов до 14-00 часов.

ежедневной работы – 7 час. 12 мин., перерыв для отдыха и питания 1 час

Заведующий: с 8-00 часов до 16-12 часов, продолжительность

5.6. Режим работы для сотрудников школы:

предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.5. Продолжительность ежедневной работы (смены), непосредственно

выполняемой в течение рабочей недели с двумя выходными днями – суббота, воскресенье.

5.4. В МБДОУ детский сад № 20 «Казачок» устанавливается

продолжительность рабочего времени не более 36 часов (ст. 333 ТК РФ).

5.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная

полной продолжительности еженедельной работы (40 часов) (ст. 263.1 ТК РФ).

актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при

если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными

сельской местности, - женщины устанавливается 36 - часовая рабочая неделя,

5.2. Для работников и руководителей организаций, расположенной в

продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

5.1. В соответствии с действующим законодательством нормальная

5. Рабочее время и время отдыха

ущерба, причиненного работником третьим лицам.

выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение

также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние

если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а

имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя,

имущества работодателя или ухудшение состояния указанного

действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного

причиненный ему прямой действительный ущерб. Под прямым

причиненный работодателю. Работник обязан возместить работодателю

4.4. Работник несет материальную ответственность за ущерб,

причиненный по своей специальности, квалификации, определяется

4.3. Круг обязанностей, которые выполняет каждый работник

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни может производиться с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в

5.6. Работникам предоставляются установленные трудовым законодательством нерабочие праздничные дни (ст. 112 ТК РФ). При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

5.6. Работникам предоставляются установленные трудовым законодательством нерабочие праздничные дни (ст. 112 ТК РФ). При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

Устанавливается суммируемый учет рабочего времени. Учетный период - один год.

Работа в первую либо во вторую смену в соответствии с графиком и питания 30 мин. С 12-30 мин. до 13.00 часов.

Кладовщик: с 8-00 часов до 16-30 часов, продолжительность ежедневной работы 8 часов, перерыв для отдыха и питания - 30 мин. с 12-30 часов до 13-00 часов, ненормированный рабочий день.

Дворник: с 8-00 часов до 15-20 часов, продолжительность ежедневной работы 6 часов, перерыв для отдыха и питания - 30 мин. с 12-30 до 13.00 часов.

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий: с 8-00 часов до 11-30 часов, продолжительность ежедневной работы 3 час. 30 мин.

Повар: с 8-00 часов до 16-12 часов, продолжительность ежедневной работы 7 час. 42 мин., перерыв для отдыха и питания - 30 мин. с 12-30 до 13-00 часов.

Кухонный рабочий: с 7-00 часов до 14-42 часов, продолжительность ежедневной работы - 7 час. 12 мин., перерыв для отдыха и питания - 30 мин. с 12-00 до 13-00 часов.

Машинист по стирке и ремонту спецоджды: с 8-00 часов до 16-12 часов, продолжительность ежедневной работы - 7 час. 12 мин., перерыв для отдыха и питания - 1 час с 12-00 до 13-00 часов.

Медицинская сестра: с 7-40 часов до 15-22 часов, продолжительность ежедневной работы - 7 час. 12 мин., перерыв для отдыха и питания 30 мин. с 13-00 до 13-30 часов.

Помощники воспитателей, младший воспитатель: с 8-00 часов до 16-12 часов, продолжительность ежедневной работы - 7 час. 12 мин., перерыв для отдыха и питания 1 час с 13-30 до 14-30 часов.

5.9. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и

выполненных каждым работником. Работодатель обеспечивает точный учет сверхурочных работ, каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для

первичной профсоюзной организации.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с

населения или его части.

случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего

(пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных

чрезвычайных обстоятельствах, то есть в случаях бедствия или угрозы бедствия

чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях

3) при производстве работ, необходимости которых обусловлена введением

транспорта, связи;

и (или) водоснабжения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения,

централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения

непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению

производительной аварии либо устранения последствий катастрофы,

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы,

согласия допускается в следующих случаях:

Привлечение работника к сверхурочной работе без его

принять меры по замене сменщика другим работником.

3) для продолжения работы при нехватке сменяющего работника, если

работы не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению

здоровью людей;

1) при необходимости выполнения (закончить) начатую работу, которая

не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника

продолжительности рабочего времени, если невыполнение (завершение) этой

работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в

том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если

работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества),

государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и

допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

5.8. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе

структурных подразделений в соответствии с требованиями статьи 113 ТК РФ.

дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных

нерабочие праздничные дни беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии со ст. ТК РФ, (ст.259, ст.268 ТК РФ).

Направление инвалидов в службу быта допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в службу быта (ст. 167 ТК РФ).

Направление в службу быта командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в службу быта командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Гарантии, предусмотренные частью второй ст. 259 ТК РФ, предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителем, имеющим ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родителем работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту; заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

5.10. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность основного отпуска - 28 календарных дней.

Продолжительность отпусков педагогических работников, директора, заместителя руководителя определяется постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»:

освобождение от работы;

в других случаях, предусмотренных законами, локальными

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска

временной нетрудоспособности работника;

Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случаях:

времени его непрерывной работы у работодателя.

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период

нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от

у данного работодателя (ст. 260 ТК РФ).

предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы

него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщиной после

Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после

извещается не позднее, чем за две недели до его начала.

до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник

с учетом предоставления органа работников не позднее, чем за две недели

любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

непосредственно после него;

женщинам - перед отпуском по беременности и родам или

по заявлению работника предоставляется:

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск

истечения шести месяцев.

работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной

организации, по соглашению сторон отпуск может быть предоставлен и до

5.12. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у

заведующий 7 календарных дней. *Приложение № 10*

с ненормированным рабочим днем: кладовщик 7 календарных дней,

работникам:

5.11. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются

Российской Федерации»).

закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в

основной оплачиваемый отпуск - 30 календарных дней (ст. 23 Федерального

Для работающих инвалидов предоставляется удлиненный ежегодный

быть использован ими в любое удобное для них время (ст. 267 ТК РФ).

отпуск устанавливается продолжительностью 31 календарных дней и может

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый

музыкальный руководитель - 42 календарных дня

воспитатель - 42 календарных дня

старший воспитатель - 42 календарных дня

заведующий - 42 календарных дня

нормативными актами.

5.13. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

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

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска предоставляется по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.14. При увольнении работника выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

5.15. Чередование предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

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 по соглашению между работником и работодателем.

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

участником Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных

дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

работавшим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти

близких родственников - до пяти календарных дней;

в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными

федеральными законами либо коллективным договором.

5.17. Педагогическим работникам предоставляется 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.

5.18. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

6. Поощрения

6.1. За своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу применяются следующие меры поощрения работников:

объявление благодарности;

награждение Почетной грамотой;

представление к награждению ведомственными и государственными

наградами;

выдача премии;

памятный подарок.

6.2. Поощрения применяются администрацией по согласованию или совместно с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

6.3. Поощрения объявляются приказом работодателя, вводятся до сведения всего коллектива и вносятся в трудовую книжку работника (в случае ее ведения) в установленном порядке.

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.

7.2. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт. Не представляется работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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

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

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

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

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или профсоюзного комитета.

7.6. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах, к работнику не применяются. Работники обязаны в своей повседневной работе соблюдать порядок, установленный настоящими правилами.

№ п/п	Наименования рабочего места	Кол-во рабочих мест	Перечень факторов производственной среды, подлежащих оценке на рабочем месте.	Размер доплаты в % к окладу	Основание для выплаты
1	Повар	2	Микроклимат Световая среда Тяжесть трудового процесса	12 %	В соответствии с установленным порядком специальной оценки условий труда работника
2	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	1	Микроклимат Световая среда Тяжесть трудового процесса	12%	В соответствии с установленным порядком специальной оценки условий труда работника
3	Кухонный рабочий	1	Микроклимат Световая среда Тяжесть трудового процесса	12%	В соответствии с установленным порядком

компенсационная выплата

Список профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными условиями труда, по которым предоставляется

Председатель первичной профсоюзной организации МБДОУ детский сад № 20 «Казачок»
Т.В. Чорникова
« 24 » ноября 2023 года

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ детский сад № 20 «Казачок»

Т.В. Васильева

« 24 » ноября 2023 года

Приложение № 2 к коллективному договору

специальной оценки условий труда работника							
В соответствии с установленным порядком специальной оценки условий труда работника	12%	Биологический	1	Медицинская сестра	4	Медпункт сестра	
В соответствии с установленным порядком специальной оценки условий труда работника	12%	Шум Тяжесть трудового процесса	3	Помощник воспитателя	5		
В соответствии с установленным порядком специальной оценки условий труда работника	12%	Тяжесть трудового процесса	1	Уборщик служебных помещений	6		

Приложение № 3
к коллективному договору

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий
МБДОУ Детский сад № 20
«Казачок»
Т.В. Васильева
« 24 » ноября 2023 года

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ Детский сад № 20
«Казачок»
Т.В. Корникова
« 24 » ноября 2023 года

Форма расчетного листка

Расчетный листок за _____ 20__ года

Ф.И.О.

Подразделение:

Tab. № _____

Должность: _____

Норма дней _____

1. Начислено		2. Удержано											
Код	Вид	Дни	Часы	Период	Д	Меропр	Сумм	а	Код	Вид	Период	Меропр	Сумм
120	Доплата стимулирующей о характера								82	Подходный налог			
190	Оклад								86	Аванс на обекарту			
192	Доплата за работу в о/местности								87	Зарплата на обекарту			
198	Доплата за квалификацион ную категорию								95	Профвзносы			
204	Надб.интен.и выс.результ.								82	Подходный налог			
208	За выслугу лет								87	Зарплата на обекарту			
134	Доплата нед.раб.(пост №799)								95	Профвзносы			
136	Стимулирующа категориям работников								82	Подходный налог			
123	Премия								87	Зарплата на обекарту			
	Итого								95	Профвзносы			

К вылате:

Нарастающий итог:

Начислен

ИДФ

ПФР

ТФОМС

ФФОМС

Страховая часть

№/п	Содержание мероприятия (работ)	Кол-во	Стоимость работ	Срок выполнения	Ответствен. за выполнение	Кол-во работников, ов, которым будут улучшены условия труда
1	2	3	4	5	6	7
1	Приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты	5	5000	2023	Зам.зав.по АХЧ	16
		7	7000	2024		16
		10	10000	2025		16
2	Приобретение аптечек для оказания первой помощи	1	500	2023	Медицинская сестра	16
		1	500	2024		16
		1	500	2025		16
3	Обучение по охране труда руководителей и специалистов	2	2500	2023	Зам. Зав.по АХЧ	16
		2	2500	2024		16
		2	2500	2025		16
4	Специальная	3	3000	2023	Зам. Зав.по	16

СОГЛАШЕНИЕ
по охране труда в МБДОУ детского сада №20 "Казачок" станицы Костромской на 2023-2025 гг.



Председатель первичной профсоюзной организации МБДОУ детский сад № 20
И.В. Чернышкова
« 20 ноября 2023 года

СОГЛАСОВАНО



Заведующий МБДОУ детский сад № 20 «Казачок»
Т.В. Васильева
« 24 » ноября 2023 года

УТВЕРЖДАЮ

Приложение №4
к коллективному договору

оценка условий	3	3000	2024	АХЧ	16	
Труда	3	3000	2025		16	
5	Проведение обязательных преварительных и периодических медицинских осмотров	16	28000	2023	Медицинская	16
		16	29000	2024	сестра	16
		16	30000	2025		16
всего		39000	2023			
		40000	2024			
		41000	2025			

1	Повар	Очищающие средства	1 Работы связанные с легкосмываемыми загрязнителями	200 г (мыло туалетное или моющее средства в дозирующих устройствах)
2	Кладовщик	1. Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук		
3	Рабочий по обслуживанию и ремонту зданий			
4	Дворник			
5	Воспитатель			
6	Музыкальный руководитель			
7	Старший воспитатель			
8	Специалист по закупкам			
9	Уборщик служебных помещений	Защитные средства 1. Средства гидрофобного действия (отталкивающие воду, сушащие кожу)	1 Работы с водными растворами, водой, дезинфицирующими средствами; работы выполняемые в резиновых перчатках	100 мл
10	Кухонный рабочий			
11	Помощник воспитателя			

№ п/п	Профессия	1	2	3	4	5
		Виды смывающих и обезвреживающих средств	Факторов	Наименование работ и производственных	в месяц	Норма выдачи

нормы обеспечения выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств

НОРМЫ


 «Казачок»
 М.В. Черникова
 « 24 » ноября 2023 года
 Председатель первичной профсоюзной организации МБДОУ детский сад № 20

СОГЛАСОВАНО


 «Казачок»
 Т.В. Васильева
 « 24 » ноября 2023 года
 Заведующий МБДОУ детский сад № 20

УТВЕРЖДАЮ

Приложение № 5
 к коллективному договору

12	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	2. Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	3. Работы с водными растворами, водой, дезинфицирующими средствами; работы выполняемые в резиновых перчатках	200 г (мыло туалетное или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 100 мл
13	Медицинская сестра	2. Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	3. Работы с водными растворами, водой, дезинфицирующими средствами; работы выполняемые в резиновых перчатках	200 г (мыло туалетное или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 100 мл

№	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год	Обоснование
1	Повар	Халат хлопчатобумажный Колпак или Косынка хлопчатобумажные Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Нарукавники из полимерных материалов	3 3 1 2	Пункты 19.5 и 19.8 СанПиН 2.4.1.3049-13 пункт 122 приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н
2	Медицинская сестра	Халат Шапочка Сменная обувь	3 3 3	п. 3466 СанПиН 3.3686-21
3	Воспитатель	Халат (светлых тонов)	2	Пункт 19.6 СанПиН 2.4.1.3049-13
4	Помощник повара	Халат хлопчатобумажный Колпак или	3 3	Пункты 19.5 и 19.8

обуви и других средств индивидуальной защиты, специальной одежды, специальной санитарной одежды, специальной

НОРМЫ



Председатель первичной профсоюзной организации МБДОУ детский сад № 20 «Солнышко»
И.В. Черникова
24 ноября 2023 года

УТВЕРЖДАЮ



Заведующий МБДОУ детский сад № 20 «Казачок»
Т.В. Васильева
«24» ноября 2023 года

СОГЛАСОВАНО

Приложение № 6 к коллективному договору

		<p>Косынка хлопчатобумажные Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p>	1	СанПиН 2.4.1.3049-13 Пункт 122 приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н
5	Уборщик служебных помещений	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Лерчатки с полимерным покрытием Лерчатки резиновые или из полимерных материалов</p>	1 1	Пункт 171 приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н
6	Младший воспитатель	<p>Халат (светлых тонов) <i>Для раздачи пищи</i> <i>дополнительно:</i> Фартук Колпак или Косынка хлопчатобумажные <i>Для мытья посуды:</i> Фартук из полимерных материалов с нагрудником <i>Для уборки помещений:</i> Халат (темный)</p>	2 1 1 1 1	Пункт 19.6 и 19.8 СанПиН 2.4.1.3049-13
7	Дворник	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Лерчатки с полимерным покрытием Плащ для защиты от воды <i>Зимой дополнительно:</i></p>	1 2 6 пар 1 на 2 года	Пункт 23 приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н

			Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 на 2,5 года	1 на 2 года	2 компл. года	3 пары	
			Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке Головной убор утепленный Белье нагельное утепленное Перчатки с запястным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами	1 на 2,5 года	1 на 2 года	2 компл. года	3 пары	
8	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	Фартук из полимерных материалов с нагрудником Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 компл.	1 компл.	дежурные и дежурные	6 пар	Пункт 115 приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н
9	Кухонный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	Нарукавники из полимерных материалов Перчатки резиновые или из полимерных материалов Фартук из полимерных материалов	1 компл.	1 компл.	до износа	6 пар	Пункт 60 приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н
10	Кладовщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных		1	1			Пункт 49 приложения к приказу Министерства труда и социальной

	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костом для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и ботинки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 комплект 1 12 пар 6 пар 6 пар до износа	Пункт 135 Приложение к Приказу Министерства Труда и Социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997Н
		загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997Н

<p>Преподаватель (преподавательской) работы по</p>	<p>Основ безопасности жизнедеятельности</p>
<p>Учитель, преподаватель (при учебной)</p>	<p>Преподаватель-организатор воспитателя</p>
<p>старший воспитатель; Воспитатель; (преподавательской) работы по профилю работы по основной кружка, направления дополнительного образования (при совпадении профиля старший педагог дополнительного образования, педагог-организатор; педагог-организатор; социальный педагог; работа); организации, в которой выполняется воспитатель (независимо от типа учитель; Преподаватель;</p>	<p>Учитель; Преподаватель</p>
<p>2</p>	<p>1</p>
<p>Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1</p>	<p>Должность, по которой установлена квалификационная категория</p>

Перечень должностей педагогических работников, по которым при оплате труда учитывается квалификационная категория за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием в случаях, если по выполняемой работе совпадают должности (деятельности), профили работы (деятельности).

Заведующий
МБДОУ детский сад № 20
«Казачок»
Т.В. Васильева
« 24 » ноября 2023 года

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7
к коллективному договору
УТВЕРЖДАЮ

Председатель первичной профсоюзной организации
МБДОУ детский сад № 20
Т.В. Черникова
« 24 » ноября 2023 года

СОГЛАСОВАНО

<p>Учитель-логопед, учитель-дефектолог; учитель (при выполнении (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования, профили кружка, направления дополнительного образования по профилю работы по основным (должности)</p>	<p>Учитель-дефектолог, учитель логопед</p>
<p>Мастер производственного обучения; инструктор по труду</p>	<p>Учитель (при выполнении (преподавательской) работы по учебному предмету «Технология»)</p>
<p>Мастера производственного обучения; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профили кружка, направления дополнительного образования по профилю работы по основным (должности)</p>	<p>Мастер производственного обучения</p>
<p>Учитель, преподаватель (при выполнении (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре</p>	<p>Руководитель физического воспитания</p>
<p>Учитель, преподаватель (при выполнении (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)</p>	<p>Руководитель физической культуры, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)</p>

5.1. Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору замещены должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между

5. В стаж непрерывной педагогической работы, дающей право на длительный отпуск, учитывается:

4. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается организацией в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других оформленных документов, подтверждающих

3. Педагогические работники удержания, замещающие должности воспитатель, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший воспитатель, имеет право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

2. Педагогические работники образовательных организаций в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации не имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее-длительный отпуск).

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №20 «Казачок» станицы Костромской муниципальной района (далее-образовательная организация).

Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года

Заведующий
МБДОУ детский сад № 20
«Казачок»
Т.В. Васильева
« 24 » ноября 2023 года

УТВЕРЖДАЮ
Приложение № 8
к коллективному договору

Председатель первичной профсоюзной организации
МБДОУ детский сад № 20
«Казачок»
Т.В. Корникова
« 24 » ноября 2023 года

СОГЛАСОВАНО

- увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев.
- 5.2. Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находится в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет).
- 5.3. Время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днем окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организацией высшего образования и днем поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.
6. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательной организации. Заявление о предоставлении длительного отпуска работник направляет в администрацию не позднее, чем за 1 месяц до начала отпуска. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указывается дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска (продолжительность длительного отпуска устанавливается по соглашению сторон).
- Длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.
- Срочный трудовой договор с педагогическим работником, принимаемым на работу на время исполнения обязанностей отсутствующего в связи с нахождением в длительном отпуске педагогического работника, заключается на период до выхода педагогического работника из длительного отпуска.
7. Длительный отпуск не может быть использован по частям.
8. Отзыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия педагогического работника. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору педагогического работника в удобное для него время.
9. Педагогический работник вправе досрочно выйти из длительного отпуска, предупредив работодателя о намерении прекратить нахождение в длительном отпуске не менее чем за 1 месяц (заявление работника в письменном виде). При этом оставшаяся не использованная часть длительного отпуска педагогическому работнику не предоставляется.
10. В случае поступления нескольких заявлений о предоставлении длительного отпуска, в образовательной организации составляется график предоставления длительных отпусков.

11. Длительный отпуск предоставляется без сохранения заработной платы.

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

13. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется объем учебной (педагогической) нагрузки при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количеством обучающихся, учебных групп (классов).

14. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, отпускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации образовательной организации.

15. Длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, в случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

16. Педагогическим работникам, работающим по совместительству в образовательных организациях, длительный отпуск может быть предоставлен по соглашению с каждым работодателем одновременно как по основному месту работы, так и по совместительству. Для предоставления отпуска по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы. 17. Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске засчитывается в стаж работы, учитываемой при определении размеров оплаты труда в соответствии с установленной в образовательной организации системой оплаты труда.

Перечень оснований	сумма
1. Смерть членов семьи	1000,00 руб.
2. Случае тяжелой болезни	500,00 руб.

Перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеры

Приложение № 9 к коллективному договору

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий
МБДОУ детский сад № 20
«Казачок»
Т. В. Васильева
« 24 » ноября 2023 года



СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной организации МБДОУ детский сад № 20 «Казачок»
И. В. Чернякова
« 24 » ноября 2023 года



Приложение № 10
к коллективному договору

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий
МБДОУ детский сад № 20
«Казачок»
Т.В. Васильева
« 24 » ноября 2023 года



СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ детский сад № 20
«Казачок»
И.В. Черникова
« 24 » ноября 2023 года



Список профессий и должностей
с ненормированным рабочим днем, работа в которых дает право на
дополнительный отпуск

№	Наименование профессий и должностей	Продолжительность дополнительного отпуска
1.	Заведующий	7 календарных дней
2.	Кладовщик	7 календарных дней

Заведующий МВДОУ №20

Т.В. Васильева

От работников

Представительной

Организации

И.В. Черникова

