Коллективный договор

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения “Детский сад №1 “Сказка”

 на 2023-2026 гг.

|  |  |
| --- | --- |
| от работодателя:Заведующая МБДОУ “Детский сад №1 “Сказка”\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Я.А.Федотова“\_\_\_\_\_\_\_” \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_202 г. | от работников:председатель профсоюзного комитета МБДОУ “Детский сад №1 “Сказка”\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Л.В.Новгородова“\_\_\_\_\_\_\_”\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_202 года |

Утвержден:

 Общим собранием работников

протокол №

от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 202 года.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ
	1. Настоящий Коллективный Договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью определения согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности образовательного учреждения.

Коллективный договор является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования и связанных с ними экономических отношений, а также определяет общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работников образования.

Коллективный договор основывается на Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации, законах Российской Федерации: от 29.12.2012 г № 273 - ФЗ «Об образовании», от 19.04.1991 г. № 1031 - 1 «О занятости населения в РФ», от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

* 1. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников дошкольной образовательной учреждении 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:

* работодатель в лице его представителя, руководителя Учреждения Федотовой Янетты Аркадиевны (далее работодатель);
* работники Учреждения в лице их представителя Новгородовой Лены Васильевны.
	1. Стороны договорились:
		1. Действие коллективного договора осуществляется согласно статьи 43 ТК РФ и распространяется на всех работников Учреждения, в том числе заключивших трудовой договор (эффективный контракт) о работе по совместительству.
		2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, изменения типа Учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.
		3. При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделении Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
		4. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

* + 1. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
		2. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.
		3. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.
		4. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.
		5. Локальные нормативные акты Учреждения, содержащие нормы трудового права, принимаются с учетом мнения Профкома.
		6. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.
		7. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
	1. Коллективный договор заключается на срок не более 3-х лет и вступает в силу со дня, установленного коллективным договором. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более 3-х лет.

2. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕ**Н**Е**НИИ** И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА (ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА)

1. Стороны договорились, что:
	1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (эффективным контрактом), условия трудового договора (эффективного контракта) не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.
	2. Работодатель обязуется:
		1. Заключать трудовой договор (эффективный контракт) с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.
		2. При приеме на работу (до подписания трудового договора (эффективного контракта) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.
		3. В соответствии Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введения эффективного контракта» обеспечивать заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг, а также меры социальной поддержки.

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

* + 1. Трудовой договор (эффективный контракт) с работником заключается, как правило, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника: для замены отсутствующего работника; на время выполнения временных работ; с лицами, работающими в данной организации по совместительству; с пенсионерами по возрасту; а также лицами, которым по состоянию здоровья разрешена работа исключительно временного характера (ст. 58, 59 ТК РФ).
		2. В трудовом договоре (эффективном контракте) оговариваются существенные условия, предусмотренные (ст. 57 ТК РФ), в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).
		3. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменном виде о предстоящих изменениях условий трудового договора (эффективного контракта) (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору (эффективному контракту), являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора (эффективного контракта).
		4. Прекращение трудового договора (эффективного контракта) с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ):
* соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ);
* истечение срока трудового договора (ст. 79 ТК РФ);
* расторжение трудового договора (эффективного контракта) по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ);
* расторжение трудового договора (эффективного контракта) по инициативе работодателя (при неудовлетворительном результате испытания (ст. 71 ТК РФ); ликвидация ДОУ; сокращение численности или штата работников; несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной в результате аттестации; неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание; однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей: прогула; появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; совершения по месту работы хищения чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения; нарушения работником требований охраны труда, если это повлекло за собой тяжкие последствия, либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий; совершения работником аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (ст. 81. ТК РФ).
	+ 1. Перевод работника на другую работу, изменение существенных условий труда, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости и простоя осуществляется в порядке, установленном законодательством, с письменного согласия работника. В случае производственной необходимости работодатель имеет право переводить работника на срок до 1 месяца на необусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней (ст.ст. 72 - 74 ТК РФ).
		2. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора (эффективного контракта) в связи с ликвидацией ДОУ, сокращением численности или штата работников, предусмотрены Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» и ст.ст.178 - 181 ТК РФ:
* выходные пособия,
* оставление на работе работников с более высокой производительностью труда и квалификацией,
* предложение работнику другую имеющуюся работу в той же организации.
	+ 1. Условия трудового договора (эффективного контракта) не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством.

3 . РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 91 ТК РФ), графиком работы, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом ДОУ.
2. В соответствии с действующим законодательством для женщин, работающих независимо от занимаемых должностей в учреждениях образования, расположенных в районах Крайнего Севера, установлена сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю; для мужчин - не более 40 часов в неделю.
3. Для педагогических работников ДОУ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ), за исключением педагогических работников, которым в зависимости от специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени (36 часов в неделю): 24 час в неделю музыкальному руководителю.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом ДОУ.

1. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками, в том числе в течение перерывов между занятиями. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).
2. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:
* по соглашению между работником и работодателем;
* по просьбе беременной женщины,
* по просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
* по просьбе лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 ТК РФ).

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работников производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объёма работ (ст.93 ТК РФ).

3.6.Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

1. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час. На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности смены (сторож), переработка компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха или с согласия сотрудника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.
2. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия, с учетом мнения профкома и по письменному распоряжению работодателя.
3. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
4. Работодатель не вправе требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).
5. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников-инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 часов в течение 2-х дней подряд и 120 часов в год.
6. Для отдельной категории работников (сторож), где по условиям производства не может быть соблюдена ежедневная и еженедельная продолжительность рабочего времени, ведется суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов. Учетным периодом для данных категорий является месяц с общим числом часов не более 186.
7. В период летних каникул обслуживающий и вспомогательный персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальной подготовки (текущий ремонт, благоустройство территории, охрана ДОУ) в пределах установленного им рабочего времени.
8. В каждом календарном году сотрудник имеет право на основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.
9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета ДОУ не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных федеральным законодательством, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

1. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.
2. Продолжительность основного ежегодного оплачиваемого отпуска для педагогических работников ДОУ устанавливается 42 календарных дня; для остальных работников ДОУ - 28 календарных дней.
3. За работу в условиях района Крайнего Севера работникам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 24 календарных дня.
4. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам (ст. 116 ТК РФ):
* занятым на работах с вредными или опасными условиями труда (ст. 117 ТК РФ);
* работникам, имеющим особый характер работы (ст. 118 ТК РФ);
* работникам с ненормированным рабочим днем (ст. 119 ТК РФ).

Перечни таких работ, минимальная продолжительность этого отпуска и условия его предоставления определяются Правительством РФ (приложение №3).

1. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного персонала ДОУ устанавливается ненормированный рабочий день (приложение №4).
2. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный отпуск, который не может быть менее трех календарных дней. Если такой отпуск не предоставляется, переработка с письменного согласия сотрудника компенсируется как сверхурочная работа.
3. При наличии финансовых возможностей часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).
4. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части (ст.125 ТК РФ). При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 28 календарных дней.
5. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору сотрудника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска сотрудников в возрасте до 18, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.125 ТК РФ).
6. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок в случаях (ст. 124 ТК РФ):
* временной нетрудоспособности работника;
* исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы.
1. Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, в частности (ст. 128 ТК РФ):
* участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
* работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
* родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузия или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
* работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
* работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
* по другим причинам - по договоренности сторон, с согласия работодателя.
1. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до 1 года в порядке и на условиях, определяемыми Уставом и по их личному заявлению (ст. 334 ТК РФ).
2. Работодатель обязуется предоставлять очередной отпуск вне графика по просьбе работника:
* при получении лечебной путевки,
* по семейным обстоятельствам.
1. Работникам, высвобождаемым в связи с ликвидацией ДОУ либо сокращением численности или штата работников, предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с действующим законодательством РФ.
2. Работнику предоставляется дополнительные дни отдыха с сохранением заработной платы в день и один день после дня получения вакцины от новой коронавирусной инфекции (COVID-19).
3. ОПЛАТА И НОР**МИР**ОВ**АНИЕ** ТРУДА
	1. Оплата труда работников ДОУ производится в соответствии с отраслевой системой оплаты труда на основании Постановления Главы МО «Кобяйский улус (район)» РС (Я) № 64-П от 24.04.2019 г. «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений образования МО «Кобяйский улус (район)» РС (Я)».
	2. Оплата труда работников ДОУ устанавливается с учетом:
* единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
* единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
* государственных гарантий по оплате труда;
* окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
* перечня видов выплат компенсационного характера;
* перечня выплат стимулирующего характера;
* регионального соглашения по регулированию социально-трудовых отношений.
	1. Заработная плата выплачивается работнику, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы. Днями выплаты заработной платы для работников учреждения являются 15 - ое и 30 - ое числа текущего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).
	2. Учреждение должен извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы (расчетный листок).
	3. Оплата труда осуществляется педагогических работников, по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель) независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.
	4. При переходе педагогического работника на другую должность квалификационная категория не сохраняется.
	5. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором (эффективным контрактом), осуществляется при наличии следующих оснований:
* при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
* при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в Учреждении (выслуга лет) со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
* при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения почетного звания, награждения;
* при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук.
	1. ДОУ устанавливает: заработную плату работников в зависимости от его квалификации, сложности, интенсивности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) в пределах средств, направляемых на оплату труда.
	2. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. Устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда. При этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть не менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Руководитель Учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера.

Работодатель обязуется:

* 1. Расходование средств на премирование работников производить в строгом соответствии с Положением о премировании, которое разрабатывается администрацией, согласовывается с выбранным составом комиссии премирования и принимается на общем собрании трудового коллектива (ст. 135 ТК РФ). Лишение премии осуществлять только по согласованию выбранного состава комиссии премирования.
	2. В случае закрытия ДОУ на период ремонтных работ, на срок до двух месяцев при участии работников в ремонте помещений, сохранить 100% заработную плату.
1. ОБЕС**П**ЕЧЕ**НИ**Е ЗАНЯТОСТИ И УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ.
	1. При намечающемся массовом высвобождении работников не позднее, чем за три месяца, предоставлять в представительные органы и службу занятости населения проекты приказов о сокращении численности (штата), список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.
	2. При сокращении численности или штата приоритетное право на оставление на работе помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, предоставлять:
* одиноким родителям, воспитывающим детей до 16 лет,
* работникам, супруги которых уже являются безработными.
	1. Не увольнять по инициативе работодателя беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3х лет, работников, имеющих детей-инвалидов или инвалидов детства до достижения ими возраста 18 лет, одиноких матерей или одиноких отцов, имеющих детей в возрасте до 14 лет, кроме случаев ликвидации учреждения, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством. В этом случае работодатель обязан принять меры по трудоустройству на другом предприятии по прежней профессии, специальности, квалификации с учетом службы занятости.
	2. Предоставлять первоочередное право на возвращение в учреждение и занятие открывшихся вакансий, а также участие в сезонных и временных работах уволенных с работы по сокращению штатов.
	3. Осуществлять преимущественное право на трудоустройство на вакантные места высвобожденных работников с соответствующей переподготовкой.
	4. Взаимодействовать со службами занятости по совместному решению трудоустройства работников предпенсионного возраста, досрочного оформления пенсии, но не менее чем за два года до установленного законодательством срока.
1. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ Стороны договорились, что работодатель:
	1. Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами учреждения в образовательных целях.
	2. Работодатель обеспечивает организацию и проведение обязательных предварительных и периодических медосмотров (обследований). На время прохождения медицинского осмотра (обследования) за работником сохраняется средний заработок (ст. 185 ТК РФ).
	3. Компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно работникам производится на основании Постановления Правительства Российской Федерации от 19.06.2020 г. № 887 «Об особенностях правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2020 г.г».
	4. Оказывать финансовую помощь больным, нуждающимся в дорогостоящем и оперативном лечении на долевом участии из профсоюзных средств.
	5. Предпринимать меры по созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы, в том числе государственной программы софинансирования трудовой пенсии в целях повышения уровня пенсионного обеспечения работников с использованием методической поддержки Пенсионного Фонда Российской Федерации и отраслевого пенсионного фонда.
2. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ
	1. Руководитель обязуется обеспечить:
		1. Разрабатывать и совершенствовать локальную нормативную базу по организации работы по охране труда в Учреждении в соответствии с изменениями и дополнениями, вносимыми в нормативные правовые акты РФ об охране труда.
		2. Разрабатывать и внедрять специальную оценку условий в Учреждении:
* соответствующие требованиям охраны труда условия на каждом рабочем месте;
* режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством РФ и РС (Я);
* приобретение специальной одежды и других средств индивидуальной защиты, а также моющих и обезвреживающих средств в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (приложение №5);
* комплектование медицинского кабинета, групп необходимыми средствами для оказания неотложной доврачебной помощи на основании ст. 221 ТК РФ;
* обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;
* недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
* контроль за состоянием условий труда на рабочих местах;
* аттестацию рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации;
* проведение за счет собственных средств обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников;
* недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
* информирование работников об условиях и охране труда;
* предоставление органам государственного управления охраной труда, органам государственного надзора и контроля, органам профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда информации и необходимых документов;
* предотвращение аварийных ситуаций, сохранение жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе оказание пострадавшим первой помощи;
* расследование и учет в установленном ТК РФ и иными нормативными правовыми актами порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
* беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органов Фонда социального страхования РФ, а также представителей органов общественного контроля к проверкам условий и охраны труда в организации и расследованию несчастных случаев на производстве;
* выполнение предписаний органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки;
* обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
* ознакомление работников с требованиями охраны труда;
* разработку и утверждение с учетом мнения профсоюзного комитета или иного полномочного органа инструкций по охране труда;
* наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности организации.
	1. Работники обязуются:
* соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
* проходить обучение безопасным методам и приемам работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
* немедленно извещать непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае на производстве или о собственном ухудшении здоровья;
* проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.
	1. Каждый работник имеет право:
* на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
* обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
* получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и иных опасных производственных факторов;
* отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
* обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;
* обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;
* профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места рабочего места вследствие нарушений требований охраны труда;
* запрос о проверке условий и охраны труда на рабочем месте органами государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда работниками, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда;
* обращение в органы государственной власти РФ, органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные полномочные представительные органы по вопросам охраны труда;
* личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.
	1. Стороны договорились:
* контролировать состояние охраны труда и техники безопасности в ДОУ;
* систематически обучать и проводить проверку знаний работников ДОУ по вопросам

организации охраны труда и безопасной жизнедеятельности;

* анализировать причины производственного травматизма, рассматривать вопросы охраны труда на общих собраниях с коллективом в ДОУ.
	1. ДОУ выделяет средства на финансирование мероприятий по охране труда в размере не менее 0,2% от затрат на образовательные услуги, а также для обучения по охране труда руководителей и специалистов 1 раз в три года.
1. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛ**Н**Е**НИ**ЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Ответственность сторон:

* 1. Стороны договорились, что:
		1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
		2. Осуществляют контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах на общем собрании работников один раз в год.
		3. Рассматривают в 15-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
		4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.
		5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
		6. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания с обеими сторонами.
		7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.
		8. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду Кобяйского улуса.
1. Приложения к коллективному договору
2. Правила внутреннего трудового распорядка для работников МБДОУ «Детский сад №1 «Сказка»
3. Положение об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад №1 «Сказка»
4. Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам МБДОУ «Детский сад №1 «Сказка»
5. Порядок предоставления и продолжительность отпусков
6. Соглашение по охране труда на 2023 - 2026 гг.
7. Перечень должностей и профессий, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты

Приложение №1 к коллективному договору на 2023-2026 гг МБДОУ «Детский сад №1 «Сказка»

ПРИНЯТО:

на Общем собрании работников

МБДОУ «Детский сад №1 «Сказка»

Протокол № 2 от 29.01.2023 г.

УТВЕРЖДЕНО:

приказом МБДОУ «Детский сад № 1 «Сказка» № 1/8 от 29.01.2023 г.

СОГЛАСОВАНО:

председателем первичного профсоюзного комитета МБДОУ «Детский сад №1 «Сказка»

Протокол № 1 от 29.01.2023 г.

Правила

внутреннего трудового распорядка работников

 Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения

«Детский сад № 1 «Сказка»

1. Общие положения
	1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) разработаны в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Федеральным законом № 273-ФЗ от 29.12.2012г "Об образовании в Российской Федерации" с изменениями от 8 декабря 2020 года, Постановлением Правительства РФ № 466 от 14.05.2015г «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках" с изменениями от 7 апреля 2017г, СП 2.4.3648-20 "Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи" и иными нормативно-правовыми актами, Гражданским кодексом Российской Федерации, Уставом дошкольного образовательного учреждения. Правила утверждены в соответствии со статьей 190 ТК Российской Федерации.
	2. Данные Правила регламентируют порядок приёма, отказа в приеме на работу, перевода, отстранения и увольнения работников детского сада, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы и время отдыха, оплату труда, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также другие вопросы регулирования трудовых отношений.
	3. Настоящие Правила способствуют эффективной организации работы трудового коллектива дошкольного образовательного учреждения, рациональному использованию рабочего времени, повышению качества и эффективности труда работников, укреплению трудовой дисциплины.
	4. Данный локальный нормативный акт является приложением к Коллективному договору дошкольного образовательного учреждения.
	5. Правила внутреннего трудового распорядка утверждает заведующий с учётом мнения Общего собрания трудового коллектива и по согласованию с профсоюзным комитетом.
	6. Ответственность за соблюдение настоящих Правил едины для всех членов трудового коллектива дошкольного образовательного учреждения.
2. Порядок приема, отказа в приеме на работу, перевода, отстранения и увольнения работников ДОУ
	1. Порядок приема на работу
		1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в данном дошкольном образовательном учреждении.
		2. Трудовой договор заключается в письменной форме (ст.57 ТК РФ) путем составления и подписания сторонами единого правового документа, отражающего их согласованную волю по всем существенным условиям труда работника. Один экземпляр трудового договора хранится в дошкольном образовательном учреждении, другой - у работника.
		3. При приеме на работу заключение срочного трудового договора допускается только в случаях, предусмотренных статьями 58 и 59 Трудового кодекса Российской Федерации.
		4. При приеме на работу сотрудник обязан предъявить администрации ДОУ:
* трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
* паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;
* медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении (ст. 69 ТК РФ, Федеральный закон № 273-ФЗ от 29.12.2012г "Об образовании в Российской Федерации");
* страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
* документ об образовании, квалификации, наличии специальных знаний;
* копию аттестационного листа или приказа, удостоверения;
* документ воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
* идентификационный номер налогоплательщика (ИНН);
* справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования.
	+ 1. Лица, принимаемые на работу в ДОУ, требующую специальных знаний (педагогические, медицинские) в соответствии с ТКХ (требованиями) или с Единым тарифно­квалификационным справочником, утвержденными Профессиональными стандартами обязаны предъявить документы, подтверждающие образовательный уровень и профессиональную подготовку.
		2. Прием на работу в дошкольное образовательное учреждение без предъявления перечисленных документов не допускается. Вместе с тем администрация детского сада не вправе требовать от работника предъявления документов, помимо предусмотренных законодательством, например, характеристики с прежнего места работы, справки о жилищных условиях и т.д.
		3. Прием на работу оформляется приказом заведующего ДОУ, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника заведующий дошкольным образовательным учреждением обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.
		4. При приеме на работу (до подписания трудового договора) заведующий ДОУ обязан ознакомить работника под роспись с настоящими Правилами, Уставом, должностной инструкцией, инструкциями по охране труда и пожарной безопасности, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.
		5. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

* беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
* лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
* лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
* иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.
	+ 1. Срок испытания не может превышать трех месяцев. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.
		2. При неудовлетворительном результате испытания заведующий детским садом имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.
		3. Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях. Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом заведующего дошкольным образовательным учреждением в письменной форме за три дня.
		4. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и заведующим ДОУ. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу. Если работник не приступил к работе в день начала работы, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным.
		5. Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника. На всех работников ДОУ, проработавших более 5 дней и в случае, когда работа в данном дошкольном образовательном учреждении является основной, оформляется трудовая книжка в соответствии с требованиями Инструкции по заполнению трудовых книжек.
		6. В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение. По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.
		7. Оформление трудовой книжки работнику осуществляется работодателем в присутствии работника не позднее недельного срока со дня приема на работу. Все записи о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении, а также о награждении вносятся в трудовую книжку на основании соответствующего приказа заведующего не позднее недельного срока, а при увольнении - в день увольнения и должны точно соответствовать тексту приказа.
		8. С каждой вносимой в трудовую книжку записью о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении заведующий ДОУ обязан ознакомить ее владельца под роспись в его личной карточке, в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку.
		9. Работодатель также формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.
		10. В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее - Кодекс), иным федеральным законом информация.
		11. В случаях, установленных Кодексом, 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 (в случаях, если в соответствии с Кодексом, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.
		12. 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;
* в Пенсионном фонде Российской Федерации на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью;
* с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.
	+ 1. Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с Кодексом, или иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:
* в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
* при увольнении в день прекращения трудового договора.
	+ 1. В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.
		2. Трудовые книжки работников хранятся в дошкольном образовательном учреждении как документы строгой отчетности. Трудовая книжка и личное дело заведующего ДОУ хранится в органах управления образованием.
		3. На каждого работника детского сада ведется личное дело, состоящее из заверенной копии приказа о приеме на работу, копии документа об образовании и профессиональной подготовке, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний к работе в организации, осуществляющей образовательную деятельность, документов, предъявляемых при приеме на работу вместо трудовой книжки, аттестационного листа (для педагогических работников). Здесь же хранится один экземпляр письменного трудового договора.
		4. Заведующий дошкольным образовательным учреждением вправе предложить работнику заполнить листок по учету кадров, автобиографию для приобщения к личному делу, вклеить фотографию в личное дело.
		5. Личное дело работника хранится в дошкольном образовательном учреждении, в том числе и после увольнения, до 50 лет.
	1. Отказ в приеме на работу
		1. Не допускается необоснованный отказ в заключении трудового договора. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами.
		2. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональных стандартах.
		3. К педагогической деятельности не допускаются лица:

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

б) имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 2.2.4. настоящих Правил;

в) имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в пункте б);

г) признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

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

* + 1. Лица из числа указанных в пункте б), имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.
		2. Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.
		3. Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.
		4. По письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, заведующий ДОУ обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в судебном порядке.
	1. Перевод работника на другую работу
		1. 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.
		2. Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника при продолжении работы у того же работодателя. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 ТК РФ.
		3. По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (пункт 5 части 1 статьи 77 ТК Российской Федерации).
		4. Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.
		5. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу в том же ДОУ на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.
		6. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.
	2. Порядок отстранения от работы
		1. Работник отстраняется от работы (не допускается к работе) в случаях:
* появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
* не прохождения в установленном порядке обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда;
* не прохождения в установленном порядке обязательного медицинского осмотра, а также обязательного психиатрического освидетельствования в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
* при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
* по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
* в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
* наряду с указанными выше случаями педагогический работник отстраняется от работы (не допускается к работе) при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в подпунктах б) и в) пункта 2.2.3. настоящих Правил. Педагогический работник отстраняется от работы (не допускается к работе) на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.
	+ 1. Работник отстраняется от работы (не допускается к работе) на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами.
		2. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.
	1. Порядок прекращения трудового договора

Прекращение трудового договора может иметь место по основаниям, предусмотренным главой 13 Трудового Кодекса Российской Федерации:

* + 1. Соглашение сторон (статья 78 ТК РФ).
		2. Истечение срока трудового договора (статья 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения.
		3. Расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 ТК РФ), при этом работник должен предупредить об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении. В случаях, когда заявление работника об увольнении по собственному желанию обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.
		4. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 ТК РФ) производится в случаях:
* при неудовлетворительном результате испытания, при этом работодатель предупреждает работника об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание;
* ликвидации дошкольного образовательного учреждения;
* сокращения численности или штата работников дошкольного образовательного учреждения или несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации; при этом увольнение допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья;
* смены собственника имущества дошкольного образовательного учреждения (в отношении заместителей заведующего и главного бухгалтера);
* неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
* однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
* прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня;
* появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории детского сада) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
* разглашения охраняемой законом тайны, ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;
* совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;
* установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай, авария) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
* совершения работником аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
* принятия необоснованного решения заместителями заведующего ДОУ и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу дошкольного образовательного учреждения;
* однократного грубого нарушения заместителями своих трудовых обязанностей;
* представления работником заведующему дошкольным образовательным учреждением подложных документов при заключении трудового договора;
* предусмотренных трудовым договором с заведующим, членами коллегиального исполнительного органа организации;
* в других случаях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации ДОУ) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

* + 1. Перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность).
		2. Отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества дошкольного образовательного учреждения, с изменением подведомственности (подчиненности) учреждения либо его реорганизацией, с изменением типа муниципального учреждения (статья 75 ТК РФ).
		3. Отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть 4 статьи 74 ТК РФ).
		4. Отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части 3 и 4 статьи 73 ТК РФ).
		5. Обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 ТК РФ).
		6. Нарушение установленных Трудовым Кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 ТК РФ).
		7. Помимо оснований, предусмотренных главой 13 ТК РФ и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются:
* повторное в течение одного года грубое нарушение Устава дошкольного образовательного учреждения, осуществляющего образовательную деятельность;
* применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника детского сада.
	+ 1. Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК Российской Федерации и иными федеральными законами.
	1. Порядок оформления прекращения трудового договора
		1. Прекращение трудового договора оформляется приказом заведующего дошкольным образовательным учреждением, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа.
		2. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).
		3. В день прекращения трудового договора работнику выдается трудовая книжка и производится с ним расчет в соответствии со ст. 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника заведующий ДОУ также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.
		4. Запись в трудовую книжку об основании и причине прекращения трудового договора производится в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.
		5. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник дошкольного образовательного учреждения расписывается в личной карточке формы Т-2 и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним.
		6. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, заведующий детским садом направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.
1. Основные права и обязанности работодателя
	1. Управление дошкольным образовательным учреждением осуществляет заведующий.
	2. Заведующий ДОУ обязан:
* соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
* предоставлять работникам дошкольного образовательного учреждения работу, обусловленную трудовым договором;
* обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
* обеспечивать расследование и учёт несчастных случаев с работниками и воспитанниками, произошедших в дошкольном образовательном учреждении, на его территории, во время прогулок, экскурсий и т.п.;
* обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
* обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
* выплачивать в полном размере и своевременно причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
* выплачивать пособия, предоставлять льготы и компенсации работникам с вредными условиями труда;
* совершенствовать организацию труда, обеспечивать выполнение действующих условий оплаты труда, своевременно выдавать заработную плату и пособия; предоставлять льготы и компенсации работникам с вредными условиями труда;
* вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
* предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
* 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 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, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
* рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками ДОУ представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
* создавать Педагогическому совету необходимые условия для выполнения своих полномочий и в целях - улучшения образовательно-воспитательной работы;
* создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении дошкольным образовательным учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
* обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
* осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
* возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
* обеспечивать условия для систематического повышения профессиональной квалификации работников, организовывать и проводить аттестацию педагогических работников;
* компенсировать выходы на работу в установленный для данного сотрудника выходной или праздничный день предоставлением другого дня отдыха или двойной оплаты труда, предоставлять отгулы за дежурства в нерабочее время;
* своевременно предоставлять отпуска работникам дошкольного образовательного учреждения в соответствии с утвержденным на год графиком отпусков;
* своевременно рассматривать критические замечания и сообщать о принятых мерах;
* исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами
* создать условия для ведения дистанционного обучения во время карантина: свободный и бесплатный доступ к сети Интернет.
	1. Заведующий ДОУ имеет право:
* заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками дошкольного образовательного учреждения в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
* вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
* поощрять работников детского сада за добросовестный эффективный труд;
* требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу учреждения (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения настоящих Правил;
* привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
* принимать локальные нормативные акты;
* взаимодействовать с органами самоуправления ДОУ
* самостоятельно планировать свою работу на каждый учебный год;
* утверждать структуру ДОУ, его штатное расписание, план финансово-хозяйственной деятельности, годовую бухгалтерскую отчетность, графики работы и сетку занятий; планировать и организовывать образовательную деятельность;
* распределять обязанности между работниками детского сада, утверждать должностные инструкции работников;
* посещать занятия и режимные моменты без предварительного предупреждения;
* реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.
	1. Дошкольное образовательное учреждение, как юридическое лицо, которое представляет заведующий, несет ответственность перед работниками:
* за ущерб, причиненный в результате незаконного лишения работника возможности тру­диться;
* за задержку трудовой книжки при увольнении работника;
* незаконное отстранение работника от работы, его незаконное увольнение или перевод на другую работу;
* за задержку выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику;
* за причинение ущерба имуществу работника;
* в иных случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.
1. Обязанности и полномочия администрации
	1. Администрация ДОУ обязана:
* обеспечить соблюдение требований Устава, Правил внутреннего трудового распорядка и других локальных актов дошкольного образовательного учреждения;
* организовывать труд педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в соответствии с их специальностью, квалификацией и опытом работы;
* обеспечить здоровые и безопасные условия труда. Закрепить за каждым работником соответствующее его обязанностям рабочее место и оборудование;
* своевременно знакомить с учебным планом, сеткой занятий, графиком работы;
* создать необходимые условия для работы персонала, отвечающие нормам СанПиН, содержать здания и помещения в чистоте, обеспечивать в них нормальную температуру, освещение, создать условия для хранения верхней одежды сотрудников;
* осуществлять организаторскую работу, обеспечивающую контроль за качеством воспитательно-образовательной деятельности и направленную на реализацию образовательных программ;
* соблюдать законодательство о труде, создавать условия труда, соответствующие правилам охраны труда, пожарной безопасности и санитарным правилам;
* создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья детей, принимать необходимые меры для профилактики травматизма среди воспитанников и работников дошкольного образовательного учреждения;
* совершенствовать организацию труда, воспитательно-образовательную деятельность, создавать условия для совершенствования творческого потенциала участников педагогических отношений, создавать условия для инновационной деятельности;
* обеспечивать работников необходимыми методическими пособиями и хозяйственным инвентарём для организации эффективной работы (по мере необходимости), оказывать методическую и консультативную помощь;
* осуществлять контроль над качеством воспитательно-образовательной деятельности в ДОУ, выполнением образовательных программ;
* своевременно поддерживать и поощрять лучших работников дошкольного образовательного учреждения;
* обеспечивать условия для систематического повышения квалификации работников дошкольного образовательного учреждения.
	1. Администрация имеет право:
* представлять заведующему информацию о нарушениях трудовой дисциплины работниками дошкольного образовательного учреждения;
* давать руководителям структурных подразделений и отдельным специалистам указания, обязательные для исполнения в соответствии с их должностными инструкциями;
* получать информацию и документы, необходимые для выполнения своих должностных обязанностей;
* подписывать и визировать документы в пределах своей компетенции;
* повышать свою профессиональную квалификацию;
* иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и должностными инструкциями.
1. Основные обязанности, права и ответственность работников
	1. Работники дошкольного образовательного учреждения обязаны:
* добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
* соблюдать Устав, настоящие [Правила,](https://ohrana-tryda.com/node/2142) свои должностные инструкции;
* соблюдать трудовую дисциплину;
* выполнять установленные нормы труда;
* соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, пожарной безопасности;
* бережно относиться к имуществу дошкольного образовательного учреждения (в том числе к имуществу воспитанников и их родителей, если ДОУ несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
* незамедлительно сообщить заведующему (при отсутствии - иному должностному лицу) о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью воспитанников и работников, сохранности имущества дошкольного образовательного учреждения (в том числе имущества воспитанников и их родителей, если учреждение несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
* добросовестно работать, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации дошкольного образовательного учреждения, использовать все рабочее время для полезного труда, не отвлекать других сотрудников от выполнения их трудовых обязанностей;
* незамедлительно сообщать администрации дошкольного образовательного учреждения обо всех случаях травматизма;
* проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры, соблюдать санитарные правила, гигиену труда;
* соблюдать чистоту в закреплённых помещениях, экономно расходовать материалы, тепло, электроэнергию, воду;
* проявлять заботу о воспитанниках детского сада, быть внимательными, учитывать индивидуальные особенности детей, их положение в семьях;
* соблюдать этические нормы поведения в коллективе, быть внимательными и доброжелательными в общении с родителями (законными представителями) воспитанников дошкольного образовательного учреждения;
* систематически повышать свою квалификацию.
	1. Педагогические работники ДОУ обязаны:
* строго соблюдать трудовую дисциплину (выполнять п. 5.1);
* осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию утвержденных образовательных программ;
* нести ответственность за жизнь, физическое и психическое здоровье ребёнка, обеспечивать охрану жизни и здоровья детей, отвечать за воспитание и обучение детей;
* контролировать соблюдение воспитанниками правил безопасности жизнедеятельности;
* соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
* уважать честь и достоинство воспитанников ДОУ и других участников образовательных отношений;
* развивать у детей познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать способность к труду, культуру здорового и безопасного образа жизни;
* применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
* учитывать особенности психофизического развития детей и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения дошкольного образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
* выполнять требования медицинского персонала, связанные с охраной и укреплением здоровья детей, четко следить за выполнением инструкций по охране жизни и здоровья детей в помещениях дошкольного образовательного учреждения и на детских прогулочных участках;
* сотрудничать с семьёй ребёнка по вопросам воспитания и обучения;
* проводить и участвовать в родительских собраниях, осуществлять консультации, посещать заседания Родительского комитета;
* посещать детей на дому, уважать родителей (законных представителей) воспитанников, видеть в них партнеров;
* воспитывать у детей бережное отношение к имуществу дошкольного образовательного учреждения;
* заранее тщательно готовиться к занятиям;
* участвовать в работе педагогических советов ДОУ, изучать педагогическую литературу, знакомиться с опытом работы других педагогических работников;
* вести работу в методическом кабинете, готовить выставки, каталоги, подбирать материал для практической работы с детьми, оформлять наглядную педагогическую агитацию, стенды;
* совместно с музыкальным руководителем готовить развлечения, праздники, принимать участие в праздничном оформлении дошкольного образовательного учреждения;
* четко планировать свою образовательно-воспитательную деятельность, держать администрацию ДОУ в курсе своих планов;
* проводить диагностики, осуществлять мониторинг, соблюдать правила и режим ведения документации;
* уважать личность воспитанника детского сада, изучать его индивидуальные особенности, знать его склонности и особенности характера, помогать ему в становлении и развитии личности;
* защищать и представлять права детей перед администрацией, советом и другими инстанциями;
* допускать на свои занятия родителей (законных представителей), администрацию, представителей общественности по предварительной договоренности;
* воспитателям необходимо следить за посещаемостью воспитанников своей группы, своевременно сообщать об отсутствующих детях медсестре, заведующему дошкольным образовательным учреждением;
* своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию;
* систематически повышать свой профессиональный уровень;
* проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
* проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;
* проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
* во время карантина вести дистанционное обучение для воспитанников.
	1. Работники ДОУ имеют право на:
* заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
* предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
* рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
* своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
* отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставление еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
* полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
* подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами Российской Федерации;
* объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
* участие в управлении дошкольным образовательным учреждением в предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, Уставом и Коллективным договором дошкольного образовательного учреждения формах;
* ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
* 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 Российской Федерации;
* повышение разряда и категории по результатам своего труда;
* моральное и материальное поощрение по результатам труда;
* совмещение профессии (должностей);
* отстаивание своих профессиональных гражданских личностных интересов и авторитета, здоровья в спорных ситуациях при поддержке трудового коллектива, профсоюзного комитета, заведующего дошкольным образовательным учреждением.
* работники старше 40 лет 2 оплачиваемых дня на прохождение обязательной диспансеризации.
* на оплату один раз в 2 года за счет средств работодателя стоимости проезда и провоза багажа в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно.
	1. Педагогические работники имеют дополнительно право на:
* самостоятельное определение форм, средств и методов своей педагогической деятельности в рамках воспитательной концепции дошкольного образовательного учреждения, а также на обращение, при необходимости, к родителям (законным представителям) воспитанников для усиления контроля с их стороны за поведением и развитием детей;
* свободное выражение своего мнения, свободу от вмешательства в профессиональную деятельность;
* обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
* творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы;
* выбор учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой ДОУ и в порядке, установленном законодательством об образовании;
* участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, методических материалов и иных компонентов образовательных программ;
* осуществление научной, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;
* бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами дошкольного образовательного учреждения, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической или исследовательской деятельности в детском саду;
* участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности детского сада, в том числе через органы управления и общественные организации;
* защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики;
* право на сокращенную продолжительность рабочего времени;
* право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
* ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск;
* длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы;
* досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
* предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;
* иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации.
	1. Ответственность работников:
* нарушение трудовой дисциплины, влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством;
* педагогические работники несут ответственность в установленном законодательством Российской Федерации порядке за несоблюдение прав и свобод воспитанников, родителей (законных представителей) воспитанников, за реализацию не в полном объеме образовательной программы в соответствии с учебным планом, за качество обучения и соответствие ФГОС ДО, за жизнь и здоровье воспитанников в дошкольном образовательном учреждении, на его территории, во время прогулок, экскурсий и т.п., разглашение персональных данных участников воспитательно-образовательной деятельности, неоказание первой помощи пострадавшему при несчастном случае;
* педагогические работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами; неисполнение или ненадлежащее

исполнение педагогическими работниками их обязанностей также учитывается при прохождении ими аттестации;

* работники несут материальную ответственность за причинение по вине работника ущерба имуществу ДОУ или третьих лиц, за имущество которых отвечает дошкольное образовательное учреждение.
	1. Педагогическим и другим работникам запрещается:
* изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
* нарушать установленный в ДОУ режим дня, отменять, удлинять или сокращать продолжительность непосредственно образовательной деятельности и других режимных моментов;
* оставлять детей без присмотра во время приема, мытья рук, приема пищи, проведения всех видов деятельности, выхода на прогулку и в период возвращения с нее, во время проведения мероприятий во 2-й половине дня и на физкультурных занятиях, в кабинетах дополнительного образования;
* отдавать детей посторонним лицам, несовершеннолетним родственникам, лицам в нетрезвом состоянии, отпускать детей одних по просьбе родителей.
* разглашать персональные данные участников воспитательно-образовательных отношений дошкольного образовательного учреждения;
* применять к воспитанникам меры физического и психического насилия;
* оказывать платные образовательные услуги воспитанникам в ДОУ, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника;
* использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения воспитанников к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения детям недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения воспитанников к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.
	1. В помещениях и на территории ДОУ запрещается:
* отвлекать работников дошкольного образовательного учреждения от их непосредственной работы;
* присутствие посторонних лиц в группах и других местах детского сада, без разрешения заведующего или его заместителей;
* разбирать конфликтные ситуации в присутствии детей, родителей (законных представителей) воспитанников;
* говорить о недостатках и неудачах воспитанника при других родителях (законных представителях) и детях;
* громко разговаривать и шуметь в коридорах, особенно во время проведения непосредственно образовательной деятельности и дневного сна детей;
* находиться в верхней одежде и в головных уборах в помещениях детского сада;
* пользоваться громкой связью мобильных телефонов;
* курить в помещениях и на территории дошкольного образовательного учреждения;
* распивать спиртные напитки, приобретать, хранить, изготавливать (перерабатывать) употреблять и передавать другим лицам наркотические средства и психотропные вещества.
1. Режим работы и время отдыха
	1. Дошкольное образовательное учреждение работает в режиме 5-ти дневной рабочей недели (выходные - суббота, воскресенье).
	2. Продолжительность рабочего дня:
* для старшего воспитателя определяется из расчета 18 часов в неделю;
* для воспитателей - 36 часов в неделю;
* для инструктора по физической культуре - 30 часов в неделю;
* для музыкального руководителя - 24 часа в неделю;
* для педагога дополнительного образования - 36 часов в неделю.
	1. Продолжительность рабочего дня руководящего, административно - хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется из расчета 36 - часов рабочей недели.
	2. Для работников, занимающих следующие должности, устанавливается ненормированный рабочий день: заведующий, завхоз.
	3. Для сторожей дошкольного образовательного учреждения устанавливается режим рабочего времени согласно графику сменности.
	4. Продолжительность рабочего дня, режим рабочего времени и время отдыха, выходные дни для работников определяются графиками работы, составляемыми с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю и утверждаются приказом заведующего ДОУ по согласованию с выборным профсоюзным органом. Графики работы доводятся до сведения работников под личную роспись и вывешиваются на видном месте.
	5. Рабочее время педагогического работника определяется расписанием образовательной деятельности, которое составляется и утверждается администрацией ДОУ с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагога.
	6. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации ДОУ, за исключением случаев уменьше­ния количества групп.
	7. Администрация дошкольного образовательного учреждения строго ведет учет соблюдения рабочего времени всеми сотрудниками детского сада.
	8. В случае неявки на работу по болезни работник обязан известить администрацию как можно раньше, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.
	9. Общее собрание трудового коллектива, заседание Педагогического совета, совещания при заведующем не должны продолжаться более двух часов.
	10. Привлечение к работе работников в установленные графиком выходные и праздничные дни не допускается и может лишь иметь место в случаях, предусмотренных законодательством.
	11. Администрация привлекает работников к дежурству по ДОУ в рабочее время. Дежурство должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после окончаний занятий данного педагогического работника. График дежурств составляется на месяц и утверждается заведующим дошкольным образовательным учреждением по согласованию с профсоюзным комитетом.
	12. Общие собрания трудового коллектива проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в год. Заседания педагогического совета проводятся не реже 3-4 раз в год. Все заседания проводятся в нерабочее время и не должны продолжаться более двух часов, родительские собрания - более полутора часов.
	13. Работникам ДОУ предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 52 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск продол­жительностью 66 календарных дня. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым заведующим ДОУ с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Предоставление отпуска заведующему оформляется приказом Управления образования, другим работникам - приказом по дошкольному образовательному учреждению.
	14. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в ДОУ. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ч.2 ст.122 ТК РФ).

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

* женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
* работникам в возрасте до восемнадцати лет;
* работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
* в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в дошкольном образовательном учреждении.

1. 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 (ч.1 ст.125 ТК РФ).
2. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или переносится на другой срок, определяемый заведующим с учетом желания работника в случаях (ч. 1 ст.124 ТК РФ):
* временной нетрудоспособности работника;
* исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
* в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами дошкольного образовательного учреждения.
1. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику ДОУ по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ч.1 ст. 128 ТК РФ).
2. При совмещении профессий (должностей), исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, а также при работе на условиях внутреннего совместительства работнику производится оплата в соответствии с действующим трудовым законодательством за фактически отработанное время.
3. Периоды отмены образовательной деятельности для воспитанников по санитарно­эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников ДОУ. В эти периоды педагогические работники привлекаются к методической, организационной и хозяйственной работе в порядке, устанавливаемом локальным нормативным актом дошкольного образовательного учреждения, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
4. Оплата труда
	1. Оплата труда работников ДОУ осуществляется в соответствии с «Положением об оплате труда», разработанным и утвержденным в дошкольном образовательном учреждении, в соответствии со штатным расписанием и сметой расходов.
	2. Дошкольное образовательное учреждение обеспечивает гарантированный законодательством Российской Федерации минимальный размер оплаты труда, условия и меры социальной защиты своих работников. Верхний предел заработной платы не ограничен и определяется финансовыми возможностями учреждения.
	3. Ставки заработной платы работникам ДОУ устанавливаются на основе тарификационного списка в соответствии с тарифно-квалификационными требованиями и соответствуют законодательству Российской Федерации, муниципальным правовым актам.
	4. Оплата труда работников детского сада осуществляется в зависимости от установленного оклада в соответствии с занимаемой должностью, уровнем образования и стажем работы, а также полученной квалификационной категорией по итогам аттестации.
	5. Оплата труда педагогическим работникам осуществляется в зависимости от установленного количества часов по тарификации. Установление количества часов по тарификации меньшее количества часов за ставку допускается только с письменного согласия педагогического работника.
	6. Тарификация на новый учебный год утверждается заведующей не позднее 5 сентября текущего года по согласованию с профсоюзным комитетом на основе предварительной тарификации, разработанной и доведенной педагогическим работникам под роспись.
	7. Оплата труда в ДОУ производится два раза в месяц: аванс и зарплата в сроки, ( 15 -го и 31 -го числа каждого месяца).
	8. Оплата труда работников, привлекаемых к работе в выходные и праздничные дни, осуществляется в соответствии с требованиями действующего трудового законодательства Российской Федерации.
	9. Оплата труда работников, работающих по совместительству, осуществляется в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.
	10. Оплата труда работникам, совмещающим должности, замещающих временно отсутствующих работников, осуществляется в соответствии с требованиями действующего трудового законодательства Российской Федерации.
	11. В ДОУ устанавливаются стимулирующие выплаты, премирование в соответствии с «Положением о порядке распределения стимулирующих выплат».
	12. Работникам с условиями труда, отличающимися от нормальных условий труда, устанавливаются доплаты в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.
5. Поощрения за труд
	1. За добросовестное выполнение работниками трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие поощрения (ст. 191 ТК РФ):
* объявление благодарности;
* премирование;
* награждение ценным подарком;
* награждение Почетной грамотой;
* другие виды поощрений.
	1. В отношении работника ДОУ могут применяться одновременно несколько видов поощрения.
	2. Поощрения применяются администрацией детского сада совместно или по соглашению с уполномоченным в установленном порядке представителем работников дошкольного образовательного учреждения, по согласованию с профсоюзным комитетом.
	3. Поощрения оформляются приказом (постановлением, распоряжением) заведующего дошкольным образовательным учреждением и доводятся до сведения коллектива. Сведения о поощрениях заносятся в трудовую книжку работника.
	4. За особые трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы управления образованием к поощрению, наградам, присвоению званий.
	5. Работники дошкольного образовательного учреждения могут представляться к награждению государственными наградами Российской Федерации.
1. Дисциплинарные взыскания
	1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение вследствие умысла, самонадеянности, либо небрежности работника возложенных на него трудовых обязанностей, влечет за собой применения мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.
	2. За совершение дисциплинарного поступка, то есть за неисполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, заведующий ДОУ имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания (ст.192 ТК РФ):
* замечание;
* выговор;
* увольнение по соответствующим основаниям.
	1. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (ч.5 ст.192 ТК РФ). Применение дисциплинарных взысканий в ДОУ, не предусмотренных федеральными законами, настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка не допускается.
	2. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено в соответствии со ст. 192 ТК РФ в случаях:
* неоднократного неисполнения работником детского сада без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
* однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
* прогула, т.е. отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия

на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены); смотри <https://ohrana-tryda.com/node/2142>

* появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории ДОУ или объекта, где по поручению заведующего работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
* разглашения охраняемой законом тайны (государственной, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;
* совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;
* установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай, авария) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
* совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
* непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является;
* совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы. Аморальным проступком является виновное действие или бездействие, которое нарушает основные моральные нормы общества и противоречит содержанию трудовой функции педагогического работника (например, поведение, унижающее человеческое достоинство и т.п.);
* принятия необоснованного решения заведующим ДОУ, его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу дошкольной образовательной организации;
* представления работником заведующему ДОУ подложных документов при заключении трудового договора;
* предусмотренных трудовым договором с заведующим детским садом, членами коллегиального органа дошкольного образовательного учреждения;
* в других случаях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами.
	1. Дополнительными основаниями для увольнения педагогического работника ДОУ являются:
* повторное в течение одного года грубое нарушение Устава дошкольного образовательного учреждения;
* применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника детского сада. К подобным поступкам могут быть отнесены: рукоприкладство по отношениям к детям, нарушение общественного порядка, другие нарушения норм морали, явно несоответствующие статусу педагога.
	1. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником ДОУ норм профессионального поведения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника за исключением случаев, предусмотренных законом (запрещение педагогической деятельности, защита интересов воспитанников).
	2. Ответственность педагогических работников устанавливаются статьёй 48 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».
	3. До применения дисциплинарного взыскания заведующий ДОУ должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт (ч.1 ст.193 ТК РФ). Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания (ч.2 ст.193 ТК РФ).
	4. 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 дошкольного образовательного учреждения (ч.3 ст.193 ТК РФ).
	5. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу (ч.4 ст.193 ТК РФ).
	6. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание (ч.5 ст.193 ТК РФ).
	7. Дисциплинарные взыскания применяются приказом, в котором отражается:
* конкретное указание дисциплинарного проступка;
* время совершения и время обнаружения дисциплинарного проступка;
* вид применяемого взыскания;
* документы, подтверждающие совершение дисциплинарного проступка;
* документы, содержащие объяснения работника.

В приказе о применении дисциплинарного взыскания также можно привести краткое изложение объяснений работника.

* 1. Приказ заведующего ДОУ о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник детского сада отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт (ч.6 ст.193 ТК РФ).
	2. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.
	3. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Заведующий до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству заместителя заведующего (старшего воспитателя), курирующего его работу, или представительного органа работников дошкольного образовательного учреждения.
	4. Работникам, имеющим взыскание, меры поощрения не принимаются в течение действия взыскания.
	5. Взыскание к заведующему дошкольным образовательным учреждением применяются органом образования, который имеет право его назначить и уволить.
	6. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.
	7. Нарушение трудовой дисциплины, влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.
	8. Заведующий дошкольным образовательным учреждением имеет право привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.
1. Медицинские осмотры. Личная гигиена
	1. Работники проходят профилактические медицинские осмотры, соблюдают личную гигиену, осуществляют трудовую деятельность в ДОУ в соответствии с СП 2.4.3648-20 "Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи".
	2. Заведующий ДОУ обеспечивает:
* наличие в дошкольном образовательном учреждении Санитарных правил и норм и доведение их содержания до работников;
* выполнение требований Санитарных правил и норм всеми работниками детского сада;
* необходимые условия для соблюдения Санитарных правил и норм в дошкольном образовательном учреждении;
* прием на работу лиц, имеющих допуск по состоянию здоровья, прошедших профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию;
* наличие личных медицинских книжек на каждого работника дошкольного образовательного учреждения;
* своевременное прохождение периодических медицинских обследований всеми работниками;
* организацию гигиенической подготовки и переподготовки по программе гигиенического обучения;
* условия труда работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, санитарными правилами и гигиеническими нормативами;
* проведение при необходимости мероприятий по дезинфекции, дезинсекции и дератизации;
* наличие аптечек для оказания первой помощи и их своевременное пополнение;
* организацию санитарно-гигиенической работы с персоналом путем проведения семинаров, бесед, лекций;
* 2 оплачиваемых дня на прохождение обязательной диспансеризации для работников старше 40 лет.
	1. Медицинский персонал осуществляет повседневный контроль над соблюдением требований санитарных норм в дошкольном образовательном учреждении.
1. Заключительные положения
	1. Конкретные обязанности работников определяются должностными инструкциями, разработанными с учетом условий работы администрацией ДОУ совместно с профсоюзным комитетом на основе квалификационных характеристик, профессиональных стандартов, Устава и настоящих правил.
	2. При осуществлении в ДОУ функций по контролю за образовательной деятельностью и в других случаях не допускается:
* присутствие на занятиях посторонних лиц без разрешения заведующего детским садом;
* входить группу после начала занятия, за исключением заведующего дошкольным образовательным учреждением;
* делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения занятий и в присутствии воспитанников и их родителей (законных представителей).
	1. Все работники дошкольного образовательного учреждения обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать трудовую дисциплину и профессиональную этику.
	2. Настоящие [Правила](https://ohrana-tryda.com/node/2159) являются локальным нормативным актом, принимаются на Общем собрании работников, согласовываются с профсоюзным комитетом и утверждаются (либо вводится в действие) приказом заведующего дошкольной образовательной организацией.
	3. С настоящими Правилами должны быть ознакомлены все работники ДОУ. При приеме на работу (до подписания трудового договора) заведующий обязан ознакомить работника с настоящими Правилами под роспись. Текст данных Правил размещается в детском саду в доступном и видном месте.
	4. Настоящие Правила принимаются на неопределенный срок. Изменения и дополнения к ним вносятся и принимаются в порядке, предусмотренном п.11.4. настоящих Правил и ст. 372 Трудового Кодекса Российской Федерации.
	5. После принятия Правил (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.
	6. С вновь принятыми Правилами внутреннего трудового распорядка, внесенными в них изменениями и дополнениями, заведующий дошкольным образовательным учреждением знакомит работников под роспись с указанием даты ознакомления.

Приложение №2 к коллективному договору на 2023-2026 гг МБДОУ «Детский сад №1 «Сказка»

«СОГЛАСОВАНО»

общим собранием МБДОУ «Детский сад №1 «Сказка» Протокол № 3 от 29.01.2023 г.

«УТВЕРЖДЕНО» приказом МБДОУ «Детский сад №1 «Сказка»

№ 1/8 от 29.01.2023 г.

Положение

об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад №1 «Сказка», п.Сангар, Кобяйского района, Республики Саха (Якутия)

(в новой редакции)

1. Общие положения
	1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №1 «Сказка» (далее Положение) разработано в соответствии с нормативными правовыми актами:
* Постановлением Правительства Российской Федерации от 08 августа 2013 года № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;
* Едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников муниципальных учреждений;
* Постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 28 августа 2017 года № 290 «О Порядке формирования фонда оплаты труда работников учреждений, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия)».

Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

* от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении квалификационных групп должностей работников образования»;
* от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
* от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».
* Приказами Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия):
* от 31 октября 2017 года № 1362-ОД «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих»;
* от 09 ноября 2017 года № 1424-ОД «Об утверждении рекомендаций по разработке государственными органами Положений об оплате труда работников подведомственных республиканских государственных учреждений».
* Постановления АМО «Кобяйский улус (район)» РС (Я) от 18 января 2021 года № 01- П «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений образования МО «Кобяйский улус (район)» РС (Я) от 24.04.2019 г № 64-П.
	1. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников за счет средств муниципального бюджета Республики Саха (Якутия), а также с учетом средств, поступающих от приносящей доход деятельности и мероприятий по оптимизации неэффективных расходов:
* предусмотренных на оплату труда работников муниципальных казенных учреждений;
* предоставленных муниципальным бюджетным и автономным учреждениям в виде субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.
	1. Настоящее Положение включает в себя:
* расчет стоимости бюджетной образовательной услуги (руб/ученико-час);
* размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
* виды, критерии установления и размеры выплат компенсационного характера (за счет всех источников финансирования);
* виды, критерии установления и размеры выплат стимулирующего характера (за счет всех источников финансирования);
* условия оплаты труда руководителей учреждений, заместителей руководителя, главных бухгалтеров;
* другие вопросы оплаты труда.
	1. Условия оплаты труда, включая размер окладов, выплат стимулирующего и компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.
	2. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.
	3. Фонд оплаты труда в муниципальных учреждениях формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств муниципального бюджета Муниципального образования «Кобяйский улус (район)» Республики Саха (Якутия), предусмотренных на оплату труда работников казенных учреждений, размеров субсидий бюджетным и автономным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания, объемов средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Штатное расписание и тарификационный список утверждаются руководителем учреждения в пределах сформированного на календарный год фонда оплаты труда и включают в себя все должности работников учреждения.

Размеры надбавок и доплат устанавливаются учреждением в пределах сформированного на календарный год фонда оплаты труда.

1. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников общеобразовательных учреждений, непосредственно осуществляющих учебный процесс, по модельной методике.

Настоящий порядок распространяется на педагогических работников общеобразовательных учреждений, непосредственно осуществляющих учебный процесс, за исключением педагогических работников общеобразовательных учреждений, осуществляющих индивидуальное обучение учащихся на дому по медицинским показаниям.

* 1. При распределении фонда оплаты труда в общеобразовательных учреждениях отдельно выделяется:
* фонд оплаты труда учителей, ведущих занятия с учащимися на дому;
* фонд оплаты труда работников интернатов при школе;
* фонд оплаты труда работников, обслуживающих собственные котельные.
	1. Общая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника, исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а также часов неаудиторной занятости.

За счет средств общей части фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, производится выплата за приоритетность предмета, за квалификационную категорию педагога, деление классов на группы.

Стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час) рассчитывается каждым общеобразовательным учреждением самостоятельно в пределах объема средств, рассчитанного по нормативу.

* 1. За счет средств специальной части оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, производится:
* выплата компенсационного характера за специфику работы;
* выплата компенсационного характера за выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работников;
* доплата за ученую степень;
* доплата за почетное звание, профессиональный знак отличия, отраслевой (ведомственный) знак отличия;
* надбавка за педагогический стаж;
* надбавка молодым специалистам;
* доплата за работу в сельской местности;
* надбавка за интенсивность труда.

Решение о введении соответствующих надбавок и доплат к окладу принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Надбавки и доплаты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

* 1. Заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, состоит из оклада, доплат, надбавок, премии по результатам работы.
	2. Оклад педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

*0* = 0х+{0Х q):

1. - оклад педагога, осуществляющего учебный процесс;
2. - оклад педагога на часы;

сумма надбавок.

Ох = СтпхУхКГрхПх4,34

СТП- расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час);

У - количество обучающихся по предмету в каждом классе;

КГР - коэффициент деления на группы;

П - количество часов по предмету фактически в неделю в каждом классе;

4,34 - количество недель в месяце.

= К +К

X Ч кв приоР, где Ккв - надбавка за квалификационную категорию;

Кприор - надбавка за приоритетность предмета;

* 1. Сумма надбавок и доплат рассчитывается по следующей формуле:

С = О х £«, + $>, ’ где

С - сумма надбавок и доплат;

О - оклад педагога, осуществляющего учебный процесс;

6i- надбавки;

о, - доплаты, установленные в абсолютной сумме

* 1. Заработная плата педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

Зб = (0+С)хРР Зб - базовая заработная плата педагога;

О - оклад педагога, осуществляющего учебный процесс;

С - сумма надбавок и доплат;

РР - выплаты по районному регулированию.

* 1. Расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (стоимость 1 ученико- часа) определяется по следующей формуле:

ФОТо / к х 245

СТП = —с— , где

(агвг + + ••• + ) х 365

Стп - расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час);

ФОТо - общая часть фонда оплаты труда педагогического персонала,

осуществляющего учебный процесс;

Кср.кат. - коэффициент средней квалификационной категории по учреждению,

который рассчитывается как частное от деления суммы размеров надбавок за

квалификационную категорию учителей по учреждению на фактическое количество учителей.

а] - количество учащихся в первых классах и т.д.;

в1з - количество часов за год по учебному плану в первых классах и т.д.;

245 - количество дней в учебном году;

365 - количество дней в календарном году.

Максимальная учебная нагрузка не может превышать норм, установленных санитарными правилами и нормами.

В норму рабочего времени педагогических работников, применяемую образовательным учреждением при исчислении заработной платы, соответственно, и в стоимость бюджетной образовательной услуги (руб/ученико-час) входит аудиторная и отдельные виды неаудиторной занятости.

Стоимость одного ученико-часа рассчитывается 1 раз в год по состоянию на 1 сентября текущего года.

* 1. Общеобразовательное учреждение самостоятельно определяет необходимость приоритетности предмета в зависимости от специфики образовательной программы и учебного плана.

Надбавка за приоритетность предмета устанавливается в следующих размерах: 1 -я группа - 15 процентов; 2-я группа - 10 процентов.

При этом количество предметов, отнесенных к 1 группе, не может превышать 25 процентов общего количества предметов, отнесенных ко 2 группе - не более 10 процентов. При отнесении предметов к группам по приоритетности и определении общего количества предметов преподавание в каждом из I - IV классов считается как отдельный предмет.

* 1. Надбавка за квалификационную категорию педагогическим работникам общеобразовательных учреждений, осуществляющим учебный процесс, устанавливается в следующих размерах:

Соответствие занимаемой должности - до 5 процентов;

Первая квалификационная категория - до 25 процентов;

Высшая квалификационная категория - до 50 процентов.

* 1. Надбавка, учитывающая деление класса на группы при обучении по отдельным предметам (технология, физическая культура, информатика, иностранный язык, якутский язык в школах с русским языком обучения, русский язык в школах с якутским языком обучения) устанавливается в следующих размерах:

100 процентов - при количестве учащихся в группах до 7 человек в сельских населенных пунктах и до 13 человек в городах;

78 процентов - при количестве учащихся в группах 8 человек в сельских населенных пунктах и 14 человек в городах;

67 процентов - при количестве учащихся 15 человек в городах;

56 процентов - при количестве учащихся в группах 9 человек в сельских населенных пунктах и 16 человек в городах;

50 процентов - при количестве учащихся в группах от 10 человек и выше в сельских населенных пунктах и от 17 человек и выше в городах.

* 1. За работу в сельской местности устанавливаются доплаты в абсолютном размере, пропорционально отработанному времени:

- за работу в сельской местности - 500 рублей.

Указанные доплаты устанавливаются всем работникам учреждений (за исключением руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров).

* 1. Надбавка за педагогический стаж устанавливается в следующих размерах:

От 0 до 5 лет - до 5 процентов;

От 5 до 15 лет - до 10 процентов;

Свыше 15 лет - до 15 процентов.

* 1. Доплата за наличие ученой степени, почетного звания, профессионального знака отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия устанавливается в следующих размерах:

Ученая степень кандидата наук - до 460 рублей;

Ученая степень доктора наук - до 920 рублей;

Почетное звание - до 920 рублей;

Профессиональные знаки отличия - до 460 рублей;

Отраслевой (ведомственный) знак отличия - до 460 рублей.

При наличии у работника почетных званий, профессиональных знаков отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия доплата применяется по одному (максимальному) основанию.

Работникам, имеющим одновременно почетные звания, знаки отличия и ученую степень, доплаты устанавливаются отдельно как за звание (знаки), так и за ученую степень.

Доплаты за наличие ученой степени, почетного звания, знака отличия устанавливаются в случае, если трудовая деятельность работника осуществляется по специальности, связанной с присвоением ученой степени, почетного звания, знака отличия.

* 1. Надбавка молодым специалистам - педагогическим работникам образовательных учреждений общего образования, осуществляющим учебный процесс, имеющим педагогический стаж от 0 до 3 лет, устанавливается в размере до 5 процентов.

Выплата надбавки молодым специалистам - педагогическим работникам общеобразовательных учреждений, осуществляющим учебный процесс, прекращается с момента прохождения ими обязательной аттестации на соответствие занимаемой должности, либо при достижении педагогического стажа 3 года.

* 1. Педагогическому работнику, осуществляющему учебный процесс, может быть установлена персональная доплата.

Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платой (без учета премий) после введения новой структуры фонда оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

* 1. Педагогическому работнику, осуществляющему учебный процесс, может быть установлена надбавка за интенсивность с целью мотивации к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ. Решение об установлении надбавки за интенсивность и ее размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер надбавки за интенсивность труда - до 100 процентов.

* 1. Надбавки и доплаты применяются с учетом обеспечения финансовыми средствами.
	2. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.
	3. В целях поощрения работникам выплачиваются премии, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.
1. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников, учебно­вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений, заместителей руководителей структурных подразделений на основе профессионально­-квалификационных групп
	1. Размеры окладов педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений устанавливаются на основе отнесения должностей

к ПКГ:

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование профессиональных квалификационных групп и | Размер должностного оклада, руб. |
| ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал первого уровня» | 5 871 |
| ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня» |
| 1 квалификационный уровень | 6 852 |
| 2 квалификационный уровень | 7 263 |
| ПКГ «Педагогические работники» |
| 1 квалификационный уровень | 8 111 |
| 2 квалификационный уровень | 8 597 |
| 3 квалификационный уровень | 9 082 |
| 4 квалификационный уровень | 9 568 |
| ПКГ «Руководители структурных подразделений» |

|  |  |
| --- | --- |
| 1 квалификационный уровень | 10 269 |
| 2 квалификационный уровень | 10 885 |
| 3 квалификационный уровень | 11 167 |

Размер оклада заместителя руководителя структурного подразделения устанавливается

на 10 процентов ниже оклада руководителя структурного подразделения.

* 1. К окладу по соответствующим ПКГ быть установлены следующие выплаты:
* надбавка за квалификационную категорию;
* надбавка за ученую степень;
* надбавка за почетное звание, профессиональный знак отличия, отраслевой (ведомственный) знак отличия;
* надбавка за педагогический стаж;
* надбавка за выслугу лет;
* надбавка молодым специалистам - педагогическим работникам образовательных учреждений;
* доплата за работу в сельской местности;
* персональная доплата;
* надбавка за интенсивность труда;
* надбавка за реализацию международных образовательных программ.
	1. Решение о введении соответствующих надбавок и доплат к окладу принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Применение надбавок к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат. Надбавки и доплаты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.
	2. Педагогическим работникам устанавливается надбавка за квалификационную категорию в следующих размерах:

Соответствие занимаемой должности - до 5 процентов;

Первая квалификационная категория - до 10 процентов;

Высшая квалификационная категория - до 20 процентов.

* 1. Педагогическим работникам муниципальных учреждений - субъектов правоотношений Закона Республики Саха (Якутия) «Об учителе» от 14.06.1995 З №67-1 надбавки за наличие ученой степени, почетного звания, профессиональных знаков отличия, за работу в сельской местности устанавливаются в соответствии с указанным Законом.
	2. Педагогическим работникам, за исключением указанных в п.3.5, учебно­вспомогательному персоналу, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений надбавки за наличие ученой степени, почетного звания и профессиональных знаков отличия устанавливаются в следующих размерах:

Ученая степень кандидата наук - до 5 процентов;

Ученая степень доктора наук - до 10 процентов;

Почетное звание - до 10 процентов;

Профессиональные знаки отличия - до 5 процентов;

Отраслевой (ведомственный) знак отличия - до 5 процентов.

При наличии у работника почетных званий, профессиональных знаков отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия надбавка применяется по одному (максимальному) основанию.

Работникам, имеющим одновременно почетные звания, знаки отличия и ученую степень, надбавки устанавливаются отдельно как за звание (знаки), так и за ученую степень.

* 1. Педагогическим работникам устанавливается надбавка за педагогический стаж в следующих размерах:

От 0 до 5 лет - до 5 процентов;

От 5 до 15 лет - до 10 процентов;

Свыше 15 лет - до 15 процентов.

В педагогический стаж для назначения надбавки засчитываются все периоды педагогической деятельности.

* 1. Учебно-вспомогательному персоналу, медицинским работникам, работникам культуры, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений устанавливается надбавка к окладу за выслугу лет в следующих размерах:

От 0 до 5 лет - до 5 процентов;

От 5 до 15 лет - до 10 процентов;

Свыше 15 лет-до 15 процентов.

В стаж работы для назначения надбавки за выслугу лет засчитываются периоды работы по специальности или должности.

* 1. Надбавка молодым специалистам - педагогическим работникам образовательных учреждений, имеющим педагогический стаж от 0 до 3 лет, устанавливается в размере до 5 процентов.

Выплата надбавки молодым специалистам - педагогическим работникам образовательных учреждений прекращается с момента прохождения ими обязательной аттестации на соответствие занимаемой должности, либо при достижении педагогического стажа 3 года.

* 1. Педагогическим работникам, за исключением указанных в п.3.5, учебно­вспомогательному персоналу, руководителям структурных подразделений, медицинским работникам, работникам культуры доплаты за работу в сельской местности и (или) арктических улусах (районах) устанавливаются в абсолютном размере, пропорционально отработанному времени:

- за работу в сельской местности - 500 рублей.

Указанные доплаты устанавливаются всем работникам учреждений (за исключением руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров).

* 1. Должностные оклады, надбавки за квалификационную категорию, надбавки за почетные звания, отраслевые (ведомственные) знаки отличия, ученую степень для медицинских работников муниципальных учреждений, подведомственных Администрации МО «Кобяйский улус (район) РС(Я), устанавливаются по условиям, предусмотренным для аналогичных категорий работников учреждений здравоохранения.
	2. Должностные оклады, надбавки за квалификационную категорию, надбавки за почетные звания, отраслевые (ведомственные) знаки отличия, ученую степень для работников культуры муниципальных учреждений, подведомственных Администрации МО «Кобяйский улус (район) РС(Я), устанавливаются по условиям, предусмотренным для аналогичных категорий работников учреждений культуры.
	3. Работникам может быть установлена персональная доплата.

Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платой (без учета премий) после введения новой структуры фонда оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

* 1. Работникам может быть установлена надбавка за интенсивность с целью мотивации к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ. Решение об установлении надбавки за интенсивность и ее размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер надбавки за интенсивность труда - до 100 процентов.

* 1. Надбавки и доплаты применяются с учетом обеспечения финансовыми средствами.
	2. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.
	3. В целях поощрения работникам выплачиваются премии, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.
1. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые

должности служащих

4.1. Размеры окладов работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к ПКГ:

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней | Размер должностного оклада, руб. |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» |
| 1 квалификационный уровень | 4 900 |
| 2 квалификационный уровень | 4 929 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» |
| 1 квалификационный уровень | 5 011 |
| 2 квалификационный уровень | 5 093 |
| 3 квалификационный уровень | 5 504 |
| 4 квалификационный уровень | 5 750 |
| 5 квалификационный уровень | 6 161 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» |
| 1 квалификационный уровень | 6 243 |
| 2 квалификационный уровень | 6 489 |
| 3 квалификационный уровень | 6 983 |
| 4 квалификационный уровень | 7 393 |
| 5 квалификационный уровень | 8 215 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» |
| 1 квалификационный уровень | 8 378 |
| 2 квалификационный уровень | 8 626 |
| 3 квалификационный уровень | 8 789 |

Размер оклада заместителя руководителя структурного подразделения устанавливается на 10 процентов ниже оклада руководителя структурного подразделения.

1. К окладу по соответствующим ПКГ могут быть установлены следующие выплаты:
* надбавка за ученую степень;
* надбавка за почетное звание, профессиональный знак отличия, отраслевой (ведомственный) знак отличия;
* надбавка за выслугу лет;
* доплата за работу в сельской местности;
* персональная доплата;
* надбавка за интенсивность труда.
1. Решение о введении соответствующих надбавок и доплат к окладу принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Применение надбавок к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат. Надбавки и доплаты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.
2. Надбавки за наличие ученой степени, почетного звания и профессиональных знаков отличия устанавливаются работникам, занимающим должности служащих, в следующих размерах:

Ученая степень кандидата наук - до 5 процентов;

Ученая степень доктора наук - до 10 процентов;

Почетное звание - до 10 процентов;

Профессиональные знаки отличия - до 5 процентов;

Отраслевой (ведомственный) знак отличия - до 5 процентов.

При наличии у работника почетных званий, профессиональных знаков отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия надбавка применяется по одному (максимальному) основанию.

Работникам, имеющим одновременно почетные звания, знаки отличия и ученую степень, надбавки устанавливаются отдельно как за звание (знаки), так и за ученую степень.

1. Надбавки к окладу за выслугу лет устанавливаются работникам, занимающим должности служащих, в следующих размерах:

От 0 до 5 лет - до 5 процентов;

От 5 до 15 лет - до 10 процентов;

Свыше 15 лет - до 15 процентов.

В стаж работы для назначения выплаты за выслугу лет засчитываются периоды работы по специальности или должности, независимо от организационно-правого статуса предыдущего места работы.

1. За работу в сельской местности устанавливаются доплаты в абсолютном размере, пропорционально отработанному времени:

- за работу в сельской местности - 500 рублей.

Указанные доплаты устанавливаются всем работникам учреждений (за исключением руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров).

1. Работникам, занимающим должности служащих, может быть установлена персональная доплата.

Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платой (без учета премий) после введения новой структуры фонда оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

1. Работникам, занимающим общеотраслевые должности служащих, может быть установлена надбавка за интенсивность с целью мотивации к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ. Решение об установлении надбавки за интенсивность и ее размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер надбавки за интенсивность труда - до 200 процентов.

1. Надбавки и доплаты применяются с учетом обеспечения финансовыми средствами.
2. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.
3. В целях поощрения работникам выплачиваются премии, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.
4. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих
	1. Размеры окладов работников, занимающих должности рабочих, устанавливаются на основе отнесения должностей к ПКГ:

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней | Размер должностного оклада, |
| ПКГ «Общеотраслевые должности рабочих первого уровня» |
| 1 квалификационный уровень | 4 299 |
| 2 квалификационный уровень | 4 526 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности рабочих первого уровня» |
| 1 квалификационный уровень | 4 900 |
| 2 квалификационный уровень | 5 080 |
| 3 квалификационный уровень | 5 296 |
| 4 квалификационный уровень | 5 476 |

* 1. К окладу по соответствующим ПКГ могут быть установлены следующие выплаты:
* надбавка за почетное звание, профессиональный знак отличия, отраслевой (ведомственный) знак отличия;
* надбавка за выслугу лет;
* доплата за работу в сельской местности;
* персональная доплата;
* надбавка за интенсивность труда.
	1. Решение о введении соответствующих надбавок и доплат к окладу принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Применение надбавок к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат. Надбавки и доплаты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.
	2. Надбавки за наличие почетного звания, профессиональных знаков отличия устанавливаются работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, в следующих размерах:

Почетное звание - до 10 процентов;

Профессиональные знаки отличия - до 5 процентов;

Отраслевой (ведомственный) знак отличия - до 5 процентов.

При наличии у работника почетных званий, профессиональных знаков отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия надбавка применяется по одному (максимальному) основанию.

* 1. Надбавки к окладу за выслугу лет устанавливаются работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, в следующих размерах:

От 0 до 3 лет - до 5 процентов;

От 3 до 5 лет - до 10 процентов;

Свыше 5 лет - до 15 процентов.

В стаж работы для назначения выплаты за выслугу лет засчитываются периоды работы, независимо от организационно-правого статуса предыдущего места работы.

* 1. За работу в сельской местности устанавливаются доплаты в абсолютном размере, пропорционально отработанному времени:

- за работу в сельской местности - 500 рублей.

Указанные доплаты устанавливаются всем работникам учреждений (за исключением руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров).

* 1. Надбавки водителям автотранспорта за классность устанавливаются в следующих размерах:

Водителям 2-го класса - 10 процентов;

Водителям 1 -го класса - 25 процентов.

5.8 Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по Общеотраслевым профессиям рабочих, может быть установлена персональная доплата.

Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платой (без учета премий) после введения новой структуры фонда

оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

5.9 Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, может быть установлена надбавка за интенсивность с целью мотивации работников учреждения к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ. Решение об установлении надбавки за интенсивность и ее размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер надбавки за интенсивность труда - до 100 процентов.

5.10 Надбавки и доплаты устанавливается с учетом обеспечения финансовыми средствами.

5.11 С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

* 1. В целях поощрения работникам выплачиваются премии, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.
1. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера
	1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
	2. Работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера: выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), за сверхурочную работу, работу в ночное время, при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), за специфику работы, за работу не входящую в круг основных обязанностей работников.
	3. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах. работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

* 1. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.
	2. Размер выплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
	3. За ненормированный рабочий день водителям производится выплата за ненормированность рабочего времени в размере до 25 процентов от оклада за фактически отработанное время.
	4. Выплаты за работу в ночное время производятся работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра. Размер доплаты составляетне менее 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника. Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.
	5. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни, а также оплата сверхурочной работы производится согласно Трудовому кодексу Российской Федерации.
	6. Размеры компенсационных выплат за специфику работы, за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников, указаны в приложении №2 к настоящему Положению.
1. Порядок и условия премирования работников учреждения
	1. В целях повышения качества оказываемых услуг, усиления взаимосвязи между размером заработной платы и сложностью, количеством, качеством и результативностью труда каждого работника ежегодно формируется премиальный фонд в размере не менее 5 процентов от утвержденных на очередной год бюджетных ассигнований на оплату труда.
	2. Объем премиального фонда формируется учреждением по категориям работников с учетом увеличения фонда оплаты труда отдельным категориям работников согласно нормативным правовым актам.
2. Другие вопросы оплаты труда
	1. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате применяются:
* районные коэффициенты;
* процентные надбавки за стаж в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
	1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.
	2. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.
	3. Заработная плата работников (без учета премий), устанавливаемая в соответствии с новой структурой фонда оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий) выплачиваемой работникам до введения новой структуры фонда оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Приложение № 3 к коллективному договору на 2023-2026 гг МБДОУ «Детский сад №1 «Сказка»

«СОГЛАСОВАНО» «УТВЕРЖДЕНО»

педагогическим советом приказом МБДОУ «Детский сад №1

МБДОУ «Детский сад №1 «Сказка» «Сказка»

Протокол № 5 от 20.03.2023 г № 3/14 от 20.03.2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №1 «Сказка»

(в новой редакции)

1. Общие положения.

Положение определяет порядок распределения стимулирующих выплат работникам МБДОУ «Детский сад №1 «Сказка»

* 1. Положение разработано в целях регламентации доплат из стимулирующей части Фонда оплаты труда в соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации, Законами Российской Федерации и Республики Саха (Якутия) «Об образовании», Уставом учреждения.
1. Основные понятия Положения
	1. Система стимулирующих выплат работникам дошкольного учреждения включает в себя выплаты по результатам работы.
	2. К педагогическим работникам относятся лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую тарифно - квалификационным характеристикам по должности, непосредственно осуществляющие воспитательно - образовательный процесс.
2. Критерии для установления стимулирующих выплат работникам ДОУ
	1. Основанием для стимулирования является критерии и показатели качества и результативности профессиональной деятельности.
	2. Виды стимулирующих выплат работникам определены в соответствии с локальными актами и нормативами ДОУ.
	3. Положительные показатели:

«Воспитатель»

|  |  |
| --- | --- |
| Посещаемость воспитанниками детского сада | 0-30% с 1 до 3 лет - 0 баллов 31-40% с 1 до 3лет 1 балл 41 - 49% с 1 до 3 лет- 2 балла 100%  с 1 до 3лет - 3 балла0-50% с 3 до 7лет -0 баллов1. 70%
2. с 3 до 7лет 1 балл 71 -79%
3. с 3 до 7 лет 2 балла 80 -100%
4. с 3 до 7 лет - 3 балла
 |
| Размещение на сайте ДОУ(публикации, обновление личной страницы) | Размещение информации - 1 б. |
| Работа с родителями, социумом | Систематическая качественная работа - 0,5 б. |
| Организация дополнительных образовательных услуг: кружки, секции, (наличие планов, табеля посещаемости) | 0-нет2-организуюется |

|  |  |
| --- | --- |
| Личный вклад в повышение качества образования, участие в профессиональных конкурсах соревнованиях, семинарах, чтениях, курсах ПК | Муниципальный, региональный - 0,1 Республиканский - 0,2 Российский - 0,4 Международный - 0,5 |
| Официально зафиксированные достижения воспитанников в конкурсах и иных мероприятиях различного уровня | Муниципальный, региональный - 0,1 Республиканский - 0,2 Российский - 0,4 Международный - 0,5 |
| Работа с одаренными детьми | 1 б |

«Музыкальный руководитель», «Педагог дополнительного образования», **«Инструктор по физическому воспитанию»**

|  |  |
| --- | --- |
| Размещение на сайте ДОУ(публикации, обновление личной страницы) | Размещение информации - 1 б. |
| Работа с родителями, социумом | Систематическая качественная работа - 0,5 б. |
| Организация дополнительных образовательных услуг: кружки, секции, (наличие планов, табеля посещаемости) | 0-нет2-организуюется |
| Личный вклад в повышение качества образования, участие в профессиональных конкурсах соревнованиях, семинарах, чтениях, курсах ПК | Муниципальный, региональный - 0,1 Республиканский - 0,2 Российский - 0,4 Международный - 0,5 |
| Официально зафиксированные достижения воспитанников в конкурсах и иных мероприятиях различного уровня | Муниципальный, региональный - 0,1 Республиканский - 0,2 Российский - 0,4 Международный - 0,5 |
| Работа с одаренными детьми | 1 б |

**«Старший воспитатель»**

|  |  |
| --- | --- |
| Увеличение объема работ, не связанных с должностным функционалом | 0,5 б |
| Работа с сайтом учреждения (пополнение информации); работа по порталу ДОУ | Размещение информации - 1 б |
| Работа с родителями, социумом | Систематическая качественная работа - 1 б. |
| Предоставление и обобщение опыта работы | Муниципальный, региональный - 0,1 Республиканский - 0,2 Российский - 0,3 Международный - 0,4 |
| Деятельность КМЦ | 1 б |
| Общественная деятельность | 0,5 б |

**4. Отрицательные показатели.**

|  |  |
| --- | --- |
| 1. Нарушение охраны труда (трудовая дисциплина, посещение производственных собраний, участие на субботниках) ТБ, Ш1Б | * за нарушение трудовой дисциплины - минус 4 балла;
* нарушение правил ТБ, ППБ - минус 3 балла
 |
| 2. Жалобы со стороны родителей (законных представителей), сотрудников ДОУ | - наличие обоснованной жалобы - минус 3 балла. |

Примечание: при отсутствии положительных показателей отрицательные показатели к данному работнику не применяется.

1. Порядок определения стимулирующих выплат.
	1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда на уровне ДОУ распределяется следующим образом:
* 30% фонд, распределяет Управляющий Совет:
* работникам, заменившим основных работников стимулирующая часть не выплачивается.
	1. Источниками формирования фонда стимулирования являются фиксированная стимулирующая часть фонда оплаты труда, экономия фонда оплаты труда, неиспользованный премиальный фонд предыдущего премиального периода, средства, высвобождаемые в результате оптимизации штатного расписания в течение календарного года, привлеченные внебюджетные средства.
	2. Распределение выплат по результатам труда стимулирующей части ФОТ производится Управляющим Советом по предоставлению заведующего ДОУ и с учетом мнения представителей работников организации.
	3. Управляющий Совет разрабатывает и утверждает локальный акт о распределении стимулирующей части фонда.
	4. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются в коллективном договоре.
1. Регламент распределения Управляющим Советом стимулирующей части заработной платы.
	1. Администрация ДОУ готовит объективные показатели по каждому педагогическому работнику на основе результатов работы по итогам месяца.
	2. Настоящее положение принимается Управляющим Советом ДОУ, утверждается заведующим ДОУ.
	3. Заведующая ДОУ стимулирующая выплата (премия) устанавливается на квартал, следующий за отчетным периодом.
2. Заключительные положения
	1. Настоящее Положение вступает в силу с момента издания приказа руководителя МБДОУ и действует до принятия нового Положения.
	2. Срок данного положения не ограничен. Положение действует до принятия нового.
	3. В МБДОУ должны быть созданы условия для ознакомления работников с данным Положением под роспись.

Приложение № 4 к коллективному договору на 2023-2026 гг МБДОУ «Детский сад №1 «Сказка»

Порядок предоставления и продолжительность отпусков

Очередность представления ежегодных отпусков устанавливается администрацией учреждения с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до конца текущего года и доводится до сведения всех работников.

Предоставление отпуска руководителю образовательного учреждения оформляется приказом Управления образования, другим работникам приказом по образовательному учреждению.

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях.

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

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в районах Крайнего Севера.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

-время фактической работы;

-время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;

-время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;

период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине;

-время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

-время отсутствия работника на работе без уважительных причин;

-время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

-женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него; -работникам в возрасте до восемнадцати лет;

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

-в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

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

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

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случае временной нетрудоспособности работника.

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

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы учреждения, 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.

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

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 28 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена 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.

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

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

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении.

**Продолжительность отпусков**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование | Основной | За работу в | За | Продолжите | Всего |
|  | должности | оплачивае | районах | ненорми | льность | отпуск |
|  |  | мый | Крайнего | руемый | дополнитель | (в |
|  |  | отпуск (в | Севера (в | режим | ного отпуска | календарн |
|  |  | кал. днях) | кал. днях) | рабочего времени (в кал. | за вредные условия (в календарных | ых днях) |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  | днях) | днях) |  |
| 1. | Заведующий | 42 | 24 | 4 |  | 70 |
| 2. | Воспитатель | 42 | 24 | - |  | 66 |
| 3. | Музыкальныйруководитель | 42 | 24 | - |  | 66 |
| 4. | Инструктор пофизическойкультуре | 42 | 24 |  |  | 66 |
| 5. | Педагогдополнительногообразования | 42 | 24 |  |  | 66 |
| 6. | Инструктор по гиг воспитанию | 42 | 24 | - |  | 66 |
| 7. | Завхоз | 28 | 24 | 6 |  | 58 |
| 8. | Помощниквоспитателя | 28 | 24 |  |  | 52 |
| 9. | Грузчик | 28 | 24 | - |  | 52 |
| 10. | Дворник | 28 | 24 | - |  | 52 |
| 11. | Кастелянша | 28 | 24 | - |  | 52 |
| 12. | Кладовщик | 28 | 24 |  |  | 52 |
| 13. | Кухонныйработник | 28 | 24 | - |  | 52 |
| 14. | Прачка | 28 | 24 | - | 7 | 59 |
| 15. | Повар | 28 | 24 | - | 7 | 59 |
| 16. | Сторож | 28 | 24 | - |  | 52 |

Перечень работ, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Наименование производств, цехов, профессий и должностей | Продолжительность дополнительного отпуска (в календарных днях) |
| 1 | Повар, работающий у плиты | 7 |
| 2 | Прачка | 7 |

Основание: по результатам аттестации рабочих мест в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 20.11.2008 г. № 870

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, **имеющих право на дополнительный отпуск**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование должности | Продолжительность дополнительного отпуска (календарных дней) |
| 1 | Заведующий | 4 |
| 2 | Завхоз | 6 |

Основание: статья 119 ТК РФ

Примечание:

1. Дополнительный отпуск предоставляется одновременно с ежегодным отпуском.
2. Замена дополнительного отпуска денежной компенсацией не допускается. Выплата этой компенсации может иметь место лишь при увольнении работника.

Приложение № 5 к коллективному договору на 2023-2026гг МБДОУ «Детский сад №1 «Сказка»

СОГЛАСОВАНО: УТВЕРЖДАЮ:

председателем профсоюзного комитета приказ заведующего МБДОУ «Детский сад № 1«Сказка» МБДОУ «Детский сад №1 «Сказка»

 протокол № 1 от 29.01.2021 г. 1/8 от 29.01.2021 г.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА на 2023 - 2026 гг.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Содержаниемероприятий | Ед/учета | Стоимость | Сроквыполне | Ответ-йза | Ожидаемая социальная эффективность |
|  | (работ) |  | работ(рублей) | ния | выполнениемероприятий | Кол-воработающих,которымулучш аются услови я труда | Кол-во работающих, высвобождаемых от тяжелых физических работ |
|  |  |  |  |  |  | Всего | Вт.ч.женщин | Всего | Вт.ч.женщин |
| 1 | Обеспечение работников специальной одеждой и другими СИЗ | Человек | 15 000 рб | Ежегодно | Заведующая | 31 | 27 | 0 | 0 |
| 2 | Обеспечениеработниковаптечкамипервойдоврачебнойпомощи | Штук | 1000 рб | По мере необход имости, ежегодно | Заведующая | 31 | 27 | 0 | 0 |
| 3 | Обучение ответственных лиц по ОТ | Человек | 4000 рб | 1 раз в 3 года | Заведующая | 31 | 27 | 0 | 0 |
| 4 | Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ | Человек |  |  | Уполном оченный по ОТ | 31 | 27 | 0 | 0 |
| 5 | Проведение аттестации рабочих мест по условиям труда |  | 30 000 рб | 1 раз в 5 лет | Заведующая | 31 | 27 | 0 | 0 |
| 6 | Проведениеобязательныхмедицинских | Человек | 27 000 рб | 1 раз в год | Заведующая | 31 | 27 | 0 | 0 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | осмотров(обследований) |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 7 | Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профзаболевани й. | Рублей | 0,2%ФОТ | Ежемесячно | Гл/специ алист по БУиО | 31 | 27 | 0 | 0 |

Приложение № 6 к Коллективному договору на 2023-2026гг МБДОУ «Детский сад №1 «Сказка»

Перечень профессий и должностей, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Должность | Наименование | Норма выдачи на год (штук, комплект) |
| 1 | Воспитатель | халат хлопчатобумажный | 2 |
| 2 | Медицинский персонал (старшая медсестра) | * халат хлопчатобумажный
* шапочка хлопчатобумажная
* перчатки резиновые
 | 22дежурные |
| 3 | Помощник воспитателя | * халат
* халат для уборки туалета
* передник хлопчатобумажный
* косынка хлопчатобумажная
* фартук клеенчатый
* перчатки резиновые
 | 22421дежурные |
| 4 | Дворник | * костюм хлопчатобумажный
* рукавицы комбинированные
* куртка ватная (зимой)
 | 14 пары 1 на 3 года |
| 5 | Завхоз, кладовщик | * халат хлопчатобумажный
* косынка хлопчатобумажная
* рукавицы комбинированные
 | 224 пары |
| 6 | Повар | * халат хлопчатобумажный
* передник хлопчатобумажный
* колпак хлопчатобумажный
* перчатки резиновые
* одноразовые маски
 | 242ДежурныеДежурные |
| 7 | Прачка (машинист по стирке белья) | * халат хлопчатобумажный
* косынка хлопчатобумажная
* фартук клеенчатый
* перчатки резиновые
 | 111дежурные |
| 8 | Кухонный рабочий | * халат хлопчатобумажный
* косынка хлопчатобумажная
* фартук клеенчатый
* перчатки резиновые
* одноразовые маски
 | 221ДежурныеДежурные |
| 9 | Грузчик | - халат хлопчатобумажный -Куртка брезентовая -Рукавицы брезентовые или перчатки с полимерным покрытием-Жилет сигнальный 2 класса защиты | 114 пары 1 |
| 10 | Кастелянша | * халат хлопчатобумажный
* косынка хлопчатобумажная
 | 22 |