

УЧТЕНО МНЕНИЕ  
Председателя профсоюзного  
комитета  
МДОБУ «Детский сад № 12»  
\_\_\_\_\_ М.Н. Корчагина  
Протокол № 1 от 26.03.2019

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий МДОБУ  
«Детский сад № 12»  
\_\_\_\_\_ Е.М. Саблина

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**Муниципального дошкольного образовательного**  
**бюджетного учреждения**  
**города Бузулука «Детский сад № 12»**  
**на 2019-2021 годы**

Принято Общим собранием  
работников  
МДОБУ «Детский сад № 12»  
Протокол № 1  
от « 26 » 03 20 19 г.

г. Бузулук

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящий коллективный договор заключается между администрацией МДОБУ «Детский сад № 12» в лице заведующего, именуемый в дальнейшем - «Работодатель» и работниками МДОБУ в лице председателя первичной профсоюзной организацией работников МДОБУ «Детский сад № 12», именуемый в дальнейшем – «Профсоюз» и заключен на основании Территориального соглашения между Управлением образования администрации города Бузулука, и Бузулукской городской общественной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ при участии главы города Бузулука на 2019-2021 годы, 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 дошкольного учреждения (далее – ДОУ).

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 ДОУ.

1.2. Сторонами коллективного договора (далее – стороны) являются:

- работники ДОУ, (далее – работники), в лице их полномочного представителя - первичной профсоюзной организации (далее – Профсоюз).
- администрация ДОУ, в лице её полномочного представителя – заведующего ДОУ (далее – Работодатель),

1.3 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ДОУ.

1.4. Стороны договорились о том, что:

1.4.1. Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обеспечении работников ДОУ, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем ДОУ и муниципалитетом.

Работодатель ДОУ и Профсоюз в установленном сторонами порядке осуществляют регистрацию и анализ коллективного договора ДОУ в целях контроля за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования, а также обобщения опыта коллективно-договорного регулирования в сфере образования.

1.4.2. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

Принятые сторонами изменения и дополнения к Коллективному договору оформляются протоколом и дополнительным соглашением, которые являются неотъемлемой частью Коллективного договора и доводятся до сведения работников.

1.5. Стороны не вправе в течение срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

В случае реорганизации (изменения правового статуса) сторон Коллективного договора права и обязательства сторон по настоящему Коллективному договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового Коллективного договора или внесения изменений и дополнений в настоящий Коллективный договор.

1.6. Профсоюз доводит текст Коллективного договора и изменения к нему до работников ДОУ.

1.7. Коллективный договор заключен с учетом действующего на момент его подписания законодательства, в нем также воспроизведены некоторые положения ТК РФ, имеющие наибольшее значение для работников.

## **II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН И ИХ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ**

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие учреждения, и необходимость улучшения положения его работников, Работодатель и Профсоюз договорились:

2.1.1. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности ДОО, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г., государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы, региональной государственной программы «Развитие системы образования Оренбургской области» на 2014-2020годы

2.1.2. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства.

2.1.3. Принимать совместное участие в организации, подготовке и проведении курсов профессионального мастерства.

2.2. Работодатель в рамках действующего законодательства:

2.2.1. Обеспечивает полное и своевременное финансирование в соответствии с объемами утвержденных бюджетных обязательств. Осуществляет полное и своевременное финансовое обеспечение деятельности ДОО, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств местного бюджета, также размеров субсидий, предоставленных муниципальным автономным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с государственным заданием муниципальных услуг (выполнением работ).

2.2.2. Организует систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке педагогических работников ДОО в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.2.3. Предоставляет Профсоюзу по его запросам информацию о численности и составе работников, системе оплаты труда, размерах средней заработной платы по категориям персонала, в том числе основного персонала по видам экономической деятельности, а также средств, направляемых на премирование работников, выплатах надбавок стимулирующего характера и иных показателях заработной платы, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую информацию по социально-трудовым вопросам;

2.2.4. Предоставляет возможность представителям Профсоюза принимать участие в совещаниях, Общих собраниях и других мероприятиях.

2.2.5. Обеспечивает учет мнения Профсоюза при разработке и принятии нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий работников.

2.3. Профсоюз:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников ДОО.

2.3.2. Оказывает членам профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.3. Содействует повышению уровня жизни работников ДОО.

2.3.4. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе ДОО.

2.3.5. Содействует предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий Коллективный договор.

2.3.6. Обращается в Бузулукское городскую общественную организацию Профсоюза работников народного образования и науки РФ с предложениями о принятии нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников.

2.3.7. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.8. Содействует в проведении специальной оценки условий труда работников ДОО.

## **II. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И УЧАСТИЕ ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА В УПРАВЛЕНИИ ДООУ**

3.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

3.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим Коллективным договором обязательства и договоренности.

3.1.2. Развивать и совершенствовать систему социального партнерства.

3.1.3 Содействовать повышению эффективности Коллективного договора в ДООУ.

Осуществлять систематический мониторинг, обобщение опыта заключения коллективного договора муниципального образовательного учреждения, подведомственного Управлению образования, а также контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в ДООУ.

3.1.4. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием в ДООУ.

Обеспечивать участие представителей другой стороны Коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

3.1.5. Содействовать осуществлению в ДООУ в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, установления либо изменения условий труда и иных социально-экономических условий по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом.

3.1.6. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.

3.1.7. Обеспечивать право участия представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в работе органов самоуправления ДООУ (наблюдательный совет), в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих интересы работников, а также относящихся к деятельности МДОБУ в целом.

3.1.8. Содействовать осуществлению в учреждении в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, установления, либо изменения условий труда и иных социально-экономических условий по согласованию с выборным профсоюзным органом.

3.2. ДООУ обязуется:

3.2.1. В соответствии со статьей 35.1 Трудового кодекса Российской Федерации обеспечивать условия для участия представителей Профсоюза в разработке и (или) обсуждении проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников.

При подготовке проектов нормативных актов, затрагивающих права и интересы работников ДООУ, обеспечить заблаговременное о них информирование Профсоюза для учета мнения Профсоюза и положений настоящего Коллективного договора.

3.3. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по привлечению в отрасль молодых специалистов:

- проведение работы с молодежью с целью закрепления их в учреждении;
- содействие повышению их профессиональной квалификации и служебному росту;
- развитие творческой активности молодежи;
- обеспечение их правовой и социальной защищенности;
- активизация и поддержка молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодых специалистов на руководящие должности;
- закреплению наставников за работниками из числа молодых специалистов в первый год их работы в ДООУ, установлению наставникам доплаты за работу с ними (из стимулирующего фонда)

- осуществлению дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;

- закреплению мер социальной поддержки работников из числа молодых специалистов, впервые поступивших на работу и установление им надбавок к заработной плате в первые 3 года работы в размере не менее 1000 рублей ежемесячно, в соответствии с Положением об оплате труда и выплатах стимулирующего характера муниципальной образовательной организации и закрепленное в коллективном договоре образовательной организации.

3.4. В целях социальной защиты и материальной поддержки молодых специалистов - педагогических работников в возрасте до 30 лет, впервые поступивших на работу в ДОУ, в период действия настоящего Коллективного договора после окончания образовательной организации среднего профессионального или высшего образования и заключившие трудовые договоры на неопределенный срок, а также на время декретного отпуска основного работника - работодатель предусматривает выплаты единовременной материальной помощи в размере 15 000 рублей в пределах фонда оплаты труда и за счет средств от приносящей доход деятельности.

Порядок выплаты единовременной материальной помощи устанавливается образовательной организацией с учетом мнения Профсоюза.

#### **IV. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

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

4.1.1. Трудовой договор с работниками ДОУ заключается на неопределенный срок в письменной форме.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

4.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения (приложение №3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года №2190-р) (далее - Программа).

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего Коллективного договора, устава и иных локальных актов учреждения. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный ТК РФ, настоящим Коллективным договором, являются недействительными и применяться не могут.

4.1.3. Работодатель в соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 №167н, обеспечивают 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, предусматривающих в том числе. такие обязательные условия оплаты труда, как:

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

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

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

4.1.4. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

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

4.1.5. Работники ДООУ, реализующие общеобразовательную программу, а также дополнительные образовательные программы, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в ДООУ на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности в группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Предоставление дополнительной работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других муниципальных образовательных организаций (структурных подразделений), работникам предприятий, учреждений и организаций, осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если воспитатели, для которых данная муниципальная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены дополнительной работой по своей специальности в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

4.1.6. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

-до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Коллективным договором ДООУ, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

-руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих, в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, здравоохранения, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

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

4.1.7. Стороны договорились обеспечить выплату заработной платы работникам МДОБУ два раза в месяц: 15 и 30 числа каждого месяца.

4.2. Работнику ДООУ:

-выплачивать выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора;

- преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, совмещающих работу с обучением в образовательных организациях профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются.

## **V. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА**

При регулировании вопросов оплаты труда Работодатель и Профсоюз исходят из того, что:

5.1. Система оплаты труда работников ДОО устанавливаются локальными нормативными актами ДОО, коллективным договором, трудовыми договорами с работниками в соответствии с федеральными законами, областными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, Правительства Оренбургской области, муниципального образования город Бузулук Оренбургской области;

5.2. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации:

5.2.1. Разрабатывают положение об оплате труда работников ДОО, утверждают в порядке, установленном трудовым законодательством.

5.2.2. Предусматривают в Положении об оплате труда работников ДОО регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- возможности перераспределения средств, предназначенных на оплату труда, стремясь к достижению увеличения доли условно постоянной части заработной платы работников в виде окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в структуре их заработной платы (без учета районного коэффициента) не ниже 70%;

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

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

- существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

- направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых соответствующими бюджетами на увеличение фондов оплаты труда работников образовательных организаций, преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждений и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

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

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

- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников ДОУ;

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

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

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

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

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

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

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

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

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Министерством образования России решения о выдаче диплома.

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

5.5. Работодатель осуществляет оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 06 часов) в повышенном размере, 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.6. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Размеры оплаты за сверхурочную работу определяются трудовым договором.

Работодатель с учетом мнения выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренной статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов устанавливает конкретные размеры доплат.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с учетом дополнений и изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013 года №421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда»») (далее - Федеральный



закон от 28 декабря 2013 года №426-ФЗ) работникам, условия которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценке условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117, 147 ТК РФ.

5.8. Оплата труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель – старший воспитатель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория;

5.9. Производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении № 2 к настоящему Коллективному договору, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

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

- в случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения страховой пенсии сохранять на этот период оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории, а также в случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

- освобождать в случае получения почетных званий, начинающихся со слова «Заслуженный», от прохождения экспертной оценки каждые пять лет педагогических работников образовательных учреждений области в процессе аттестации для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей);

- освобождать от прохождения экспертной оценки в случае получения награды или победы в конкурсе педагогических работников образовательных учреждений (организациях) города (за каждую – единожды) в процессе аттестации для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей) в случаях:

– получения государственных наград за достигнутые результаты образовательной деятельности (медаль, орден);

– победы на областном, межрегиональном или всероссийском этапах конкурсов (олимпиад) профессионального мастерства, в том числе в номинациях;

– победы в конкурсе лучших воспитателей Российской Федерации в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование»;

– награждения нагрудным знаком, название которого начинается со слов «Почетный работник»;

– награждения значком, название которого начинается со слова «Отличник».

5.10. Стороны считают необходимым:

5.10.1 Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда.

5.10.2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере, что закрепляется в коллективном договоре..

5.10.3. Относить выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: по ведению сайта ДОУ и другим видам работ, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду выплат компенсационного характера «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных».

5.11. За работником образовательного учреждения сохраняется средний заработок во время нахождения его в командировке за все рабочие дни недели в соответствии со ст.139 ТК РФ. Расчет производится, исходя из фактически начисленных работнику выплат и фактически отработанного времени за три календарных месяца, предшествующих дню выезда в командировку, а также ухода в отпуск, если это не ухудшает положение работника.

5.12. Работодатель оплачивает труд руководителей городских методических объединений, а также воспитателей - экспертов, которые проводят работу по экспертной оценке профессиональной деятельности педагогических работников муниципальных образовательных организаций г. Бузулука, заключая с ними гражданско-правовые договоры на выполнение данной услуги.

## **VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

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

6.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников ДОУ определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени, либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы на основании приказа Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (зарегистрирован Минюстом России 25 февраля 2015 г., регистрационный № 36204). ( Приложение №1).

6.2. Режим рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников ДОУ определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель и Профсоюз обеспечивают разработку Правил внутреннего трудового распорядка в учреждении в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также в соответствии с Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденным приказом Минобрнауки России от 27 марта 2006 г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений» (зарегистрирован Минюстом России 26 июля 2006 г., регистрационный № 8110) (далее - Положение №69), а также с учетом особенностей, устанавливаемых Минобрнауки России в соответствии с частью 7 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

6.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения соревнований, экскурсий с обучающимися, дней открытых дверей для родителей и др. допускается по письменному распоряжению руководителя учреждения с письменного согласия работника и с учетом мнения Профсоюза.

Работодатель обеспечивают оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере, либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.4. Работодатель с учетом мнения первичной профсоюзной организации утверждают не позднее, чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, причитающиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ)

Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен при временной нетрудоспособности работника, в других случаях, предусмотренных ст.124 ТК РФ на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

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

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

Педагогическим работникам продолжительность отпуска которых составляет не менее 42 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

6.6. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителя, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая 3 календарных дня, предусматривается правилами внутреннего трудового распорядка в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий. (ст.119 ТК РФ).

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

6.7. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации.

До проведения специальной оценки условий труда работникам обеспечивается сохранение гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и оценки фактических условий труда работников. (Приложение №2)

Работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. №298/П-22.

6.8. Работодатель предоставляет работникам ДООУ дополнительный оплачиваемый отпуск:

- бракосочетание самого работника - 3 рабочих дня;
- смерть детей, супруга, родителей, родных брата, сестры - 3 рабочих дня;
- бракосочетание детей работников - 3 рабочих дня;
- родителям, дети которых идут в первый класс - 1 день, 1 сентября

6.9. Работодатель предоставляет отпуск работнику во время учебного года при наличии заключения врача о необходимости санаторно-курортного лечения и путевки.

## **VII. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА**

Стороны коллективного договора рассматривают охрану труда и здоровья работников образовательных учреждений в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

7.1. Работодатель:

7.1.1. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников несчастных случаев с работниками и воспитанниками, обобщает государственную отчетность по формам 7-Т (травматизм), 1-Т (условия труда) за истекший год для последующего рассмотрения с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма;

7.1.2. Информировывает Профсоюз в течение первого квартала текущего года о состоянии производственного травматизма среди работников и воспитанников в истекшем году и его причинах, о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда, о выделении средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты, проведение медосмотров, на компенсацию за работу во вредных и опасных условиях труда;

7.1.3. Реализует выполнение мероприятий по охране труда в рамках муниципальной программы, утвержденной Постановлением администрации города Бузулука от 08.10.2015 № 2186-п « Об утверждении муниципальной программы « Улучшение условий и охраны труда в городе Бузулуке на 2016- 2021 годы» в том числе: на обучение работников безопасным приемам работ, специальной оценке условий труда из всех источников финансирования в размере, утвержденном в местном бюджете. Размер средств на указанные цели в ДООУ определяется и уточняется в соглашении по охране труда, являющемся приложением к коллективному договору. (Приложение №3)

7.1.4. Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий на охрану труда возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и производственных заболеваний работников, в том числе: на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ), санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с Федеральным законом от 01 декабря 2014 года №386-ФЗ «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2015 год и на плановый период 2016 и 2017 годов».

7.1.5. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

7.1.6. Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

7.1.7. Обеспечивает за счет средств работодателя проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации и гигиенической подготовки работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий.

7.1.8. Обеспечивает участие представителей органов государственного надзора и технического инспектора труда Обкома профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками. Представляют информацию в профсоюзные органы о выполнении ме-

роприятий по устранению причин несчастных случаев.

7.1.9. Организует проведение дополнительной диспансеризации работников, направленной на раннее выявление и профилактику заболеваний, в том числе социально значимых, за счет средств, выделяемых фондом ОМС.

7.2. Профсоюз:

7.2.1. Обеспечивает оперативное и практическое руководство совместно с инженером по ОТ, на которого возложены обязанности по организации работ по охране труда и технике безопасности, обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда ДООУ по программе для членов комиссий по проверке знаний требований охраны труда с выдачей соответствующих удостоверений.

7.2.2. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, привлекая для этих целей инженера по охране труда, оказывает практическую помощь в реализации этих прав, представляет интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде;

7.2.3. Организует проведение тематических проверок состояния охраны труда в ДООУ, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, Соглашением и программой.

7.2.4. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в учреждении, либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

7.2.5. Обеспечивает избрание уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профкома, способствует формированию и организации деятельности комиссии по охране труда ДООУ, оказывает помощь в её работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

7.3. Стороны коллективного договора обязуются содействовать выполнению представлений и требований инженера по охране труда, выданных работодателю, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

7.4. Работодатель и Профсоюз при необходимости организуют:

- проведение мониторинга состояния здоровья работников ДООУ;
- подготовку предложений по созданию условий в ДООУ для организации здорового питания работников.

7.5. Работодатель совместно с профсоюзом разрабатывают и утверждают мероприятия по охране труда и технике безопасности, учитывая особенности ДООУ, включая вопросы:

- материальное обеспечение музыкального зала;
- обеспечение средствами защиты всех работников ДООУ, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами;
- постоянный контроль технического состояния всех видов оборудования и его ежегодное испытание с составлением актов;
- соблюдение техники безопасности и охраны труда на каждом рабочем месте;
- ответственность за жизнь и здоровье детей. (Приложение №3)

7.6. Работодатель обеспечивает участие профсоюза в расследовании несчастных случаев происшедших в учреждении, представляет информацию в профсоюзный орган о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

7.7. Профсоюз участвует в комиссии по специальной оценке условий труда, по приемке ДООУ к новому учебному году, доводит до сведения работников информацию о наличии вредных и опасных факторов, тяжести, напряженности трудового процесса.

## **VIII. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ**

8.1. Работодатель:

8.1.1. Содействует проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, оказания эффективной помощи молодым педагогам в

профессиональной и социальной адаптации и координирует работу ДООУ по эффективному использованию кадровых ресурсов.

8.1.2. Анализирует кадровый состав, потребность в кадрах ДООУ.

8.1.3. Принимает меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников, качества кадрового потенциала ДООУ, создание необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников ДООУ.

8.1.4. Информировывает Профсоюз не менее чем за три месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения ДООУ, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

8.2. Стороны считают, что рассмотрение Аттестационной комиссией заявлений педагогических работников о прохождении аттестации на квалификационную категорию, поданных до истечения срока её действия, и принятие решений о соответствии их заявленной квалификационной категории, осуществляется на основе указанных в заявлении сведений и с учётом данных о результатах профессиональной деятельности, которые согласованы с выборным органом первичной профсоюзной организации.

8.3. При ликвидации ДООУ, сокращении численности или штата работников учреждения Профсоюз представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений.

8.4. Стороны совместно:

8.4.1. Ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, повышения квалификации работников и профессиональной переподготовки высвобождаемых работников.

8.4.2. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников ДООУ.

8.4.3. В целях достижения социального эффекта по результатам реализации направленной государственной политики развития образования принимают участие в разработке мер по:

- обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава ДООУ;
- снижению текучести кадров в ДООУ, повышению уровня квалификации педагогов;
- созданию условий для непрерывного профессионального образования работников.

8.5. Стороны договорились:

8.5.1. Совместно обеспечивать выполнение работодателем требований о своевременном не менее чем за три месяца и в полном объеме представлении органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организации.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращение численности или штата работников в количестве:
- 20 и более человек в течение 30 дней;
  - 60 и более человек в течение 60 дней;
  - 100 и более человек в течение 90 дней;
- увольнение работников в количестве 1 процента общего числа работающих в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней;
- увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

8.5.2. Принимать участие в городских конкурсах профессионального мастерства работников системы образования «Лидер в образовании», «Педагогический дебют», конкурсные отборы лучших педагогов и образовательных учреждений в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование», в том числе для получения гранта Губернатора Оренбургской области и другие.

8.6. Сторонами предусмотрены обязательства по:

- сохранению количества рабочих мест;
- недопущению увольнения работников, в связи с сокращением численности или штата организации, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет;

- обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам в соответствии с ТК РФ;

- предупреждению работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца и предоставлению времени работнику для поиска работы в течение рабочего дня;

- недопущению увольнения работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом органа занятости и Профсоюза не менее чем за 2 месяца;

- определению порядка проведения подготовки, профессиональной переподготовки, повышения квалификации работников.

8.7. Руководитель ДОО используют возможности досрочного (до двух лет) выхода высвобождающихся работников на пенсию в соответствии с заключением службы занятости.

8.8. Работодатель совместно с профсоюзом осуществляет меры направленные на содействие занятости высвобождающихся работников за счет:

- создания внутри управленческого банка данных о потребностях в педагогических кадрах и обеспечению условий для перехода работника в другое образовательное учреждение;

- применение как временной меры, альтернативной увольнению, режима неполного рабочего времени, с согласия работника;

- в период изменения структуры организации, влекущих сокращение численности и штата, прием новых работников в ДОО не допускается.

## **IX. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ**

Стороны исходят из того, что:

9.1. Педагогический работник получает гарантированную согласно ставке недельную нагрузку.

9.2. При расчете средней заработной платы за отпуск (очередной, дополнительный, ученический, компенсационные выплаты) и за отпуск свыше 28 календарных дней, применяется расчетный период за двенадцать календарных месяцев в соответствии со ст. 139 ТК РФ.

9.3. Труд педагогического работника, работающего по совместительству, оплачивается согласно тарификации и ТК РФ.

9.4. Предоставлять длительные неоплачиваемые отпуска сроком до 1 года, через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы на основании ст.47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

9.5. В соответствии с приказом Госкомитета по народному образованию СССР « О введении изменений в инструкцию о порядке исчисления заработной платы работников просвещения» от 08.06.90г.№400 оплачивать переработку рабочего времени воспитателям, младшим воспитателям в связи с неявкой сменяющего работника, как за сверхурочную в полуторном размере за первые два часа, в двойном размере за последующие часы.

9.6. Стороны выражают намерения участвовать в работе по выработке предложений касающихся:

- поддержки молодых специалистов в ДОО:

. стороны согласились с целью поддержки молодых педагогических кадров, предусматривать в положении об оплате труда механизмы стимулирования их труда в течение одного года с выплатой 1000 (одна тысяча) рублей.

9.7. Обеспечивают направление педагогических работников на повышение квалификации и профессиональную переподготовку с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено Типовым положением об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышению квалификации) специалистов, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 26 июня 1995 № 61.

9.8. В целях социальной защиты и материальной поддержки работников ДОО, достигших пенсионного возраста, работодатель осуществляет выплаты единовременной материальной помощи в размере 10 000 рублей в пределах фонда оплаты труда и за счет средств от приносящей доход деятельности.

9.9. Если порядком предоставления средств не установлено иное, ДОУ самостоятельно определяет направления использования средств, полученных ими из соответствующего бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством РФ, в том числе:

- установление выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда, мероприятия по охране здоровья;

- укрепление материальной базы, содержание зданий и сооружений, ремонт, благоустройство территории.

9.10. Стороны исходят из того, что работодатель:

- обеспечивает направление педагогических работников для получения дополнительно профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством.

## **Х. ГАРАНТИИ ПРАВ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА**

10.1. Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации ДОУ, определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", иными законами Российской Федерации, Законом "О профессиональных союзах Оренбургской области, их правах и гарантиях деятельности", постановлением Правительства Оренбургской области от 26.01. 2012 №66-п «О взаимодействии органов государственной власти, органов местного самоуправления, работодателей и профсоюзных организаций Оренбургской области», Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Положением о Бузулукской городской общественной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, Соглашением между Правительством, профсоюзами и работодателями Оренбургской области, настоящего Соглашения, Уставом МДОБУ «Детский сад № 12», коллективным договором ДОУ.

10.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатель и его полномочный представитель обязаны:

10.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, способствовать её деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюза.

10.2.2. Предоставлять Профсоюзу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, согласно его полномочий, Устава, Трудового Кодекса Российской Федерации в установленном порядке.

10.2.3. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников - не членов профсоюза, на которых распространяется действие Территориального соглашения, коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета учреждения на расчетный счет городской профсоюзной организации профсоюзных взносов в размере 1% от заработной платы, а также, представление акта сверки взаиморасчетов по удержанным и перечисленным профсоюзным взносам по окончании отчетного года.

Перечисление профсоюзных взносов производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

10.2.4. Перечислять суммы удержанных членских профсоюзных взносов в день выплаты заработной платы на счета городской и областной организаций Профсоюза в соответствии с установленными процентами.

10.2.5. Содействовать профсоюзу в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

10.3. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:



10.3.1. Работники, входящие в состав профсоюза, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководитель (его заместитель), соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

10.3.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение определенных сторонами условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководитель (его заместитель) профсоюзной организации учреждения – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.3.3. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

10.3.4. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в учреждении, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом..

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

10.5. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников при формировании резерва руководящих кадров ОУ. При наличии финансовых возможностей ДОО председателю профкома устанавливаются доплаты в размере 20% от должностного оклада из выплат стимулирующего характера.

10.6. Стороны совместно выдвигают кандидатуры на присвоение почетных званий и награждение ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных активистов.

## **XI. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

11. Первичная профсоюзная организация обязуется:

11.1. Всемерно содействовать реализации настоящего коллективного договора, использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения социальной напряженности в учреждении.

11.2. Вносить предложения в соответствующие органы местного самоуправления по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях трудящихся отрасли, проводить экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов в области экономики образования, социальных вопросов и охраны труда.

11.3. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза.

11.4. Содействовать профессиональному росту педагогических работников ДОО.

11.5. Организовывать оздоровление работников отрасли, в том числе работников с детьми в санаториях, санаториях-профилакториях, учреждениях отдыха с первоочередным правом членов профсоюза на получение путевок.

11.6. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации, Оренбургской области и настоящим коллективным договором.

11.7. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения ДООУ и ее работников.

11.8. Анализировать социально-экономическое положение работников отрасли, взаимодействовать с Управлением образования, депутатами Законодательного Собрания Оренбургской области, депутатами городского Совета в разработке предложений, проектов нормативных правовых актов, направленных на совершенствование законодательной базы образования, усиления социальной защищенности работников.

11.9. Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования членов Профсоюза о деятельности сторон коллективного договора по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников ДООУ.

11.10. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза из профсоюзных средств.

11.11. Доводить до сведения работников информацию, предоставляемую Городской организацией профсоюза, информацию ЦС, обкома Профсоюза, решения выборных органов Профсоюза, документы, направляемые в органы исполнительной и представительной власти.

11.12. Оплачивать юридические услуги адвоката по защите пенсионных прав на получение досрочной пенсии по старости педагогических работников образовательных организаций, членов профсоюза, нарушенных отделением пенсионного фонда по г. Бузулуку

## **ХII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

12.1. Контроль за выполнением настоящего договора осуществляется сторонами их представителями, а также соответствующим органом по труду.

12.2. Информация о выполнении настоящего договора ежегодно рассматривается на профсоюзном собрании, доводится до сведения сотрудников.

12.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению договора, непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом.

12.4. Стороны пришли к соглашению, что при условии выполнения договора воздерживаются от конфронтационных действий.

12.5. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания и распространяющийся на право отношения, возникающее **с 01 января 2016года.**

### **СТОРОНЫ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

Заведующий МДОБУ «Детский сад № 12» \_\_\_\_\_ Е.М. Саблина

Председатель профкома \_\_\_\_\_ М.Н. Корчагина



УЧТЕНО МНЕНИЕ  
Председателя профсоюзного  
комитета  
МДОБУ «Детский сад № 12»  
\_\_\_\_\_ М.Н. Корчагина  
Протокол № \_\_\_ от \_\_\_\_\_

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий МДОБУ  
«Детский сад № 12»  
\_\_\_\_\_ Е.М. Саблина

# Правила

## внутреннего трудового распорядка для работников

муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения  
города Бузулука «Детский сад № 12»  
(новая редакция)

г. Бузулук

## **1. Основные положения.**

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральным Законом от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее Правила) – это нормативный акт, регламентирующий порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также другие вопросы регулирования трудовых отношений.

Правила способствуют эффективной организации работы коллектива МДОБУ «Детский сад № 12», укреплению трудовой дисциплины.

1.3. Правила утверждаются работодателем с согласованием выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст.372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. Правила внутреннего трудового распорядка, являются приложением к коллективному договору (ст.190 ТК РФ).

1.4. Вопросы, связанные с применением Правил внутреннего трудового распорядка, решаются администрацией Учреждения, а также работниками в соответствии с их полномочиями и действующим законодательством.

## **2. Прием и увольнение работника.**

2.1. Порядок приема на работу

2.2. Прием на работу и увольнение работников Учреждения осуществляет руководитель (заведующий).

2.2.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в данном учреждении.

2.2.2. Трудовой договор заключается, как правило, на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения по основаниям предусмотренным, ч. 1 ст.59 ТК РФ.

В случаях, предусмотренных ч.2.ст.59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.2.3. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст.70 ТК РФ).

Испытания при приеме на работу не устанавливаются для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста 18-ти лет;
- лиц, окончивших, имеющее государственную аккредитацию образовательное учреждение начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ иными федеральными законами, коллективным договором.

2.2.4. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя, его заместителей – не более шести месяцев.

2.2.5. Трудовой договор составляется в письменной форме и подписывается сторонами в двух экземплярах, один экземпляр трудового договора хранится в образовательном учреждении, другой - у работника. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

2.2.6. Прием педагогических работников на работу производится с учетом требований, предусмотренных ст.331 ТК РФ и ст.46 Федерального Закона от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2.2.7. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю в соответствии со ст.65 ТК РФ:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
- ИНН;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или), о квалификации или наличии специальных знаний при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования, либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющими функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел (ст. 65 Трудового кодекса РФ);
- при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным Федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию» (ст. 331 Трудового кодекса РФ).

- личную медицинскую книжку, содержащую сведения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в учреждении (ч.1 ст.213 ТК РФ). Лица, поступающие на работу по совместительству, вместо трудовой книжки предъявляют справку с места основной работы с указанием должности, графика работы и квалификационной категории; работники-совместители, разряд, которых устанавливается в зависимости от стажа работы, представляют выписку из трудовой книжки, заверенную администрацией по месту основной работы.

2.2.8. Работники имеют право работать на условиях внутреннего и внешнего совместительства, в порядке, предусмотренном ТК РФ.

2.2.9. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.2.10. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (ст.67 ТК РФ).

2.2.11. В соответствии со ст.66 ТК РФ работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной. Форма, порядок, ведение и хранение трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.2.12. Трудовые книжки работников хранятся в учреждении в условиях, гарантирующих их недоступность для посторонних лиц.

Трудовая книжка и личное дело руководителя ведутся и хранятся у Учредителя.

2.2.13. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении, работодатель обязан ознакомить

ее владельца под роспись в личной карточке, в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку.

Наименование должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в установленном порядке, если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений (часть 2 ст.57 ТК РФ).

2.2.14. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ч.3 ст.68 ТК РФ), разъяснить его права и обязанности, ознакомить с должностной инструкцией, содержанием и объемом его работы, с условиями оплаты труда, Уставом ДОУ, «Инструкцией по охране жизни и здоровья детей», правилами противопожарной безопасности, охраны труда, требованиями безопасности жизнедеятельности детей.

2.2.15. К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или 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 незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения» (ст.331 Трудового кодекса РФ).

2.3. Гарантии при приеме на работу

2.3.1. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора (ст.64 ТК РФ).

2.3.2. Какое бы то не было прямое или косвенное ограничение прав или установления прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, а также других обстоятельств, не связанные с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

2.3.3. Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей. 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.

2.3.4. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме.

2.3.5. Отказ в заключение трудового договора может быть обжалован в суд.

2.4. Изменение условий трудового договора и перевод на другую работу:

2.4.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 74 ТК РФ). Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору (ст. 72 ТК РФ). Изменение условий (содержания) трудового договора возможно по следующим основаниям:

а) изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда;

б) перевод на другую работу (постоянное или временное изменение трудовой функции работника или структурного подразделения, в котором он работает).

2.4.2. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (ст. 74 ТК РФ). К числу таких причин могут относиться:

- реорганизация учреждения (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование), а также внутренняя реорганизация в учреждении;
- изменения в осуществлении образовательного процесса в учреждении (сокращение количества детей, групп).

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

2.4.3. Перевод на другую постоянную работу в пределах одного образовательного учреждения оформляется приказом работодателя, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника.

2.4.4. По соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым 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.

2.4.5. Перевод на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя без согласия работника возможен только в исключительных случаях, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника. Исполнение работником обязанностей временно отсутствующего работника (отпуск, болезнь, повышение квалификации и т. д.) возможно только с согласия работника, которому работодатель поручает эту работу, и на условиях, предусмотренных ст. 60.2, 72.2, 151 ТК РФ - без освобождения от основной работы или путем временного перевода на другую работу. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением производится в порядке, предусмотренном ст. 73, 182, 254 ТК РФ.

2.4.6. Работодатель обязан в соответствии со ст. 76 ТК РФ отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

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

не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных 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 федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.5. Прекращение трудового договора



2.5.1. Прекращение трудового договора возможно только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

2.5.2. Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора (ст. 78 ТК РФ).

2.5.3. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия (ст. 79 ТК РФ). О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

2.5.4. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели (14 календарных дней), если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

2.5.5. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 80 ТК РФ). В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, 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.

2.5.6. 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. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут, и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

2.5.7. Работник, заключивший договор с условием об испытательном сроке, имеет право расторгнуть трудовой договор в период испытания, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня (ч. 4 ст. 71 ТК РФ). При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за 3 дня с указанием причин, послужившим основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание (ст. 71 ТК РФ). В период испытания на работника распространяются все нормативно-правовые и локальные акты, как и для работника, принятого на постоянную работу.

2.5.8. Увольнение по результатам аттестации работников, а также в случаях сокращения численности или штата работников учреждения допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу. Причинами увольнения работников, в том числе педагогических работников, по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ могут являться:

- реорганизация учреждения;
- исключение из штатного расписания некоторых должностей;
- сокращение численности работников.

2.5.9. Ликвидация или реорганизация образовательного учреждения, которая может повлечь увольнение работников в связи сокращением численности или штата работников, осуществляется, как правило, по окончании учебного года.

2.5.10. В соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть прекращен за совершение 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 педагогиче-

ческого работника (например, поведение, унижающее человеческое достоинство, нахождение в состоянии алкогольного или наркотического опьянения и т. п.). Допускается увольнение только тех работников, которые занимаются воспитательной деятельностью, и независимо от того, где совершён аморальный проступок (по месту работы или в быту).

Если аморальный проступок совершен работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то такой работник может быть уволен с работы при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного ст. 193 ТК РФ. Если аморальный проступок совершен работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то увольнение работника не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем (ч. 5 ст. 81 ТК РФ).

2.5.11. Помимо оснований, предусмотренных ст. 81 ТК РФ и иными федеральными законами, дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником в соответствии со ст. 336 ТК РФ являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью ребенка;

2.5.12. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя (ст. 84.1 ТК РФ). С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа.

2.5.13. 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).

2.5.14. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет. Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна быть произведена 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.

2.5.15. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним, а также в трудовой книжке.

2.5.16. На каждого работника ведется личное дело, после увольнения работника личное дело хранится в учреждении.

2.6. По согласованию с ПК производится увольнение работника в случае неявки на работу более 4-х месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности

### **3. Основные права и обязанности работодателя.**

3.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договора с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными Федеральными законам;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договора;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу;
- реализовать права, представленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

3.2. Требовать соблюдение требований Устава и Правил внутреннего трудового распорядка.

3.3. Организовать труд воспитателей, специалистов, обслуживающего персонала в соответствии с их специальностью и квалификацией.

3.4. Закрепить за каждым работником соответствующее его обязанностям рабочее место и оборудование.

3.5. Соблюдать правила охраны труда, строго придерживаться установленного рабочего времени и времени отдыха, осуществлять необходимые мероприятия по технике безопасности и про-

изводственной санитарии. Принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных и других заболеваний работников.

3.6. Осуществлять контроль за качеством образовательного процесса, выполнением образовательных программ.

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

3.8. Совершенствовать организацию труда, обеспечивать выполнение действующих условий оплаты труда.

Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора и трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечить безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- обеспечить работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- обеспечить работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

- создать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами;

- обеспечить бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- 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.

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

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

- не прошедшего в установленном [порядке](#) обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр,

- 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.

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

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется.

3.10. Предоставлять отпуска работникам в соответствии с утвержденным графиком.

3.11. Ознакомить работников учреждения не позднее, чем за две недели (ст.123 ТК РФ) с графиком отпусков.

3.12. По письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки; справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного работодателя и другое).

#### **4. Основные права и обязанности работника.**

##### **4.1. Работник имеет право на:**

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, 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, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, 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 ТК РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

##### **4.2. Работник обязан:**

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
- работать добросовестно, соблюдать дисциплину труда, своевременно выполнять распоряжения администрации, не отвлекать других работников от выполнения их трудовых обязанностей;
- проходить в установленные сроки медицинский осмотр, соблюдать санитарные нормы и правила, гигиены труда;
- беречь имущество Учреждения, соблюдать чистоту в закрепленных помещениях, экономно расходовать материалы, тепло, электроэнергию, воду, воспитывать у детей бережное отношение к государственному имуществу;
- проявлять заботу о воспитанниках, быть внимательными, учитывать индивидуальные психические особенности детей, их положение в семьях;

- соблюдать этические нормы поведения в коллективе, быть внимательными и доброжелательными в общении с детьми, их родителями, администрацией, педагогами и работниками Учреждения;
  - участвовать в субботниках, прополки травы, в покраске оборудования на детских площадках, утром готовить участок к приему детей;
- 4.3. Неукоснительно соблюдать кодекс этики и служебного поведения работников ДОУ.  
( Приложение № 1)

## **5. Рабочее время и отдых.**

5.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, статья 91, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

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

5.3. Работодатель ведет учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником.

5.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - не более 36 часов в неделю в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

5.5. Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины норм, установленных частью первой настоящей статьи для лиц соответствующего возраста.

6.1 Неполное рабочее время:

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

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

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

7.1. Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет - 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 7 часов;

- для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 4 часов;

- для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продол-

жительность ежедневной работы (смены) не может превышать: при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов; при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов.

- продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

### **8.1.Режим рабочего времени:**

8.1.1. В МДОБУ «ДЕТСКИЙ САД № 12» устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).

8.1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников, включающий предоставление выходных дней, устанавливается в соответствии с трудовым законодательством нормативными правовыми актами Российской Федерации и устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работы, коллективным договором МДОБУ «ДЕТСКИЙ САД № 12».

Начало работы МДОБУ «ДЕТСКИЙ САД № 12» – 7 часов 30 минут, окончание – 19 часов 30 минут;

- Продолжительность рабочего дня педагогического, обслуживающего персонала определяется графиком сменности. В графике сменности указываются часы работы и перерыв для отдыха и приёма пищи работников.

Рабочее время:

- воспитатель – 7 часов 12 минут;
- музыкальный руководитель – 4 часа 48 минут;
- обслуживающий персонал – 8 часов.,

в соответствии с Графиком рабочего времени (Приложение № 2)

- Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Этим работникам МДОБУ «ДЕТСКИЙ САД № 12» обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с детьми.

8.1.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 333 ТК РФ).

8.1.4. Режим работы руководителя МДОБУ «ДЕТСКИЙ САД № 12», определяется в соответствии с трудовым законодательством с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью МДОУ и устанавливается в следующем порядке: с 8.00 до 17.00ч (обеденный перерыв с 13.00-14.00ч).

8.1.5. В соответствии со ст. 101 ТК РФ работникам по перечню должностей работников с ненормированным рабочим днем может быть установлен особый режим работы, в соответствии с которым они могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

8.1.6. Привлечение работника к сверхурочной работе (работе, выполняемой работником по инициативе работодателя) за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (смены) допускается в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

Не допускается привлекать к сверхурочной работе беременных женщин, работников до 18 лет и других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Работодатель ведет точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника, которая не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

8.1.7. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

8.1.8. Режим работы работников, работающих по сменам, определяется графиками сменности, составляемыми работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 103 ТК РФ).

Устанавливается режим работы по сменам для следующих категорий работников: воспитатель, сторож.

График сменности доводится до сведения работников под роспись не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

8.1.9. С учетом условий работы в МДОБУ «ДЕТСКИЙ САД № 12» в целом или при выполнении отдельных видов работ, когда не может быть соблюдена установленная для определенной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года.

8.1.10. При составлении графиков работы педагогических и других работников перерывы в рабочем времени, не связанные с отдыхом и приемом работниками пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Перерывы в работе, образующиеся в связи с выполнением воспитателями работы сверх установленных норм, к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся.

8.1.11. В рабочее время не допускается (за исключением случаев, предусмотренных локальными актами МДОБУ «ДЕТСКИЙ САД № 12», коллективным договором):

- отвлекать педагогических работников для выполнения поручений или участия в мероприятиях, не связанных с их педагогической деятельностью;
- созывать собрания, заседания, совещания и другие мероприятия по общественным делам.

8.1.12. При осуществлении в МДОБУ «ДЕТСКИЙ САД № 12» функций по контролю за образовательным процессом и в других случаях не допускается:

- присутствие на занятиях посторонних лиц без разрешения работодателя;
- входить в группу после начала занятия, за исключением работодателя;
- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения занятий и в присутствии воспитанников.

## **8.2. Время отдыха:**

8.2.1. Временем отдыха является время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).

Видами времени отдыха являются:

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

8.2.2. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

В исключительных случаях привлечение работников к работе в эти дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, за исключением случаев, предусмотренных ч. 3 ст. 113 ТК РФ, по письменному приказу (распоряжению) работодателя.

8.2.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой оплачиваемый день отдыха, а работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в этом случае в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

8.2.4. Младшему обслуживающему персоналу МДОБУ «ДЕТСКИЙ САД № 12» предоставляются: ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней;

8.2.5. Педагогическим работникам МДОБУ «ДЕТСКИЙ САД № 12» предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня.

Педагогические работники МДОБУ «ДЕТСКИЙ САД № 12» не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются уставом МДОБУ «ДЕТСКИЙ САД № 12».

8.2.6. Очередность предоставления отпусков ежегодно определяется графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее 15 декабря в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

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

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

8.2.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

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 учреждения (ч. 1 ст. 124 ТК РФ).

8.2.8. 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.

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

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.

8.2.10. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

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

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 этот отпуск на другой срок, согласованный с работником.

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

8.2.13. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами или коллективным договором.

8.2.15.

Работодатель в соответствии с коллективным договором, предоставляет при наличии уважительных причин оплачиваемые дни в следующий случаях:



- бракосочетание самого работника - 3 рабочих дня
- смерти детей, родителей, супруга, родных брата и сестры – 3 рабочих дня
- бракосочетаний детей работников -3 рабочих дня
- родителям, дети которых идут в первый класс – 1день, 1 сентября

## **9.Условия и охрана труда**

Охрана труда - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально - экономические, организационно - технические, санитарно - гигиенические, лечебно - профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Условия труда - совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

Рабочее место - место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

Средства индивидуальной и коллективной защиты работников - технические средства, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения.

Аттестация рабочих мест по условиям труда - оценка условий труда на рабочих местах в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда. Аттестация рабочих мест по условиям труда проводится в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Стороны подтверждают, что в соответствии с Федеральным Законом «Об основах труда в Российской Федерации»:

9.1.Работодатель обязан обеспечить:

9.2.Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219,220,212 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

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

9.4.Обеспечить приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ) работникам (дворник, рабочий по комплексному обслуживанию здания, машинист по стирке и ремонту спецодежды) занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, моющих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

9.5. Проводить в учреждении аттестацию рабочих мест по условиям труда. Если по результатам аттестации рабочее место не соответствует санитарно - гигиеническим требованиям и признано условно аттестованным, разрабатывается соответствующий План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на данном рабочем месте.

9.6. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

9.7.Обеспечить недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований).

9.8. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

- 9.9. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.
- 9.10. Обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.
- 9.11. Обеспечить в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), других обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);
- 9.12. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.
- 9.13. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном [статьей 372](#) настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.
- 9.14. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте работников и проверку знаний требований охраны труда, недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанное обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.
- 9.15. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.
- 9.16. Предоставление органам государственного управления охраной труда, органам государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий.
- 9.17. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- 9.18. Расследование в установленном Правительством Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- 9.19. Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.
- 9.20. Беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органов Фонда социального страхования РФ, а так же представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий труда в организации и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- 9.21. Выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законодательством сроки.
- 9.21. Ознакомление работников с требованиями охраны труда.
- Работник имеет право на:
- 9.22. Рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда.
- 9.23. 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 вредных или опасных производственных факторов.
- 9.24. Отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда.

9.25. Обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты работников в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя.

9.26. Обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя.

9.27. Обращение в органы государственной власти РФ, органы государственной власти субъектов РФ и органов местного самоуправления, к работодателю, в объединение работодателей, а так же в профессиональные союзы и их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда.

9.28. Личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или его профессионального заболевания.

## **10. Оплата труда.**

10.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с Положением об оплате труда работников, положением о выплатах стимулирующего характера, которые являются приложениями к коллективному договору МДОБУ «Детский сад № 12».

10.2. Работникам производятся выплаты компенсационного характера:

- работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, на основании специальной оценки условия труда в размере 10%;

- работникам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (работа в ночное время) с 22 00 – 06 00 в размере 35%;

10.3. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

10.4. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца 15 и 30 числа каждого месяца, в день, установленный приказом Работодателя.

## **11. Поощрения за успешную работу.**

11.1. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии) (ст.191 ТК РФ).

11.2. Поощрения применяются администрацией совместно или по согласованию с Профсоюзным комитетом Учреждения.

11.3. Поощрения объявляются приказом заведующего Учреждения и доводятся до сведения коллектива.

11.4. В трудовую книжку работника вносятся записи о награждениях (грамоты, нагрудные знаки, медали, звания). Поощрения (благодарности, премии) записываются в карточку учета кадров.

## **12. Ответственность за нарушения трудовой дисциплины.**

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

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

1) замечание;

2) выговор;

3) увольнение по соответствующим основаниям.

(ст.192 ТК РФ);

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

12.4. Законодательством о дисциплинарной ответственности могут быть предусмотрены для отдельных категорий работников также другие дисциплинарные взыскания (ст. 192 ТК РФ). Так, Законом РФ «Об образовании» (П 3 ст. 56), помимо оснований прекращения трудового договора по инициативе работодателя, предусмотренных ТК РФ основаниями для увольнения педагогического работника образовательного учреждения до истечения срока действия являются:

-повторное в течение года грубое нарушение Устава Учреждения;  
-применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося;

-появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.  
Увольнение по настоящим основаниям может осуществляться работодателем без согласия профсоюзного комитета.

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

(статья 193 ТК РФ)

12.6. 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.

12.7. 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.

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

12.9. Приказ (распоряжение) работодателя 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 отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт (статья 193 ТК РФ)

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

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников (статья 194 ТК РФ).

12.11. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственной инспекции труда или в комиссии по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (в КТС) (ст. 193 ТК РФ).

12.12. Запись о трудовом взыскании в трудовой книжке работника не производится за исключением случаев увольнения за нарушение трудовой дисциплины (ст. 66 ТК РФ)

12.13. Работники, избранные в состав профсоюзного комитета и не освобожденные от работы не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членом которого они являются, а руководители, выборных профсоюзных органов образовательного учреждения, профорганизаторы – городского Совета профсоюза работников образования. (ст. 374 ТК РФ).

12.14. Представители профсоюзов, их объединений, органов общественной самодеятельности, участвующих в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа подвергнуты дисциплинарному взысканию.

12.15. Дисциплинарное взыскание должно быть наложено в пределах сроков, установленных законом (ст. 193 ТК РФ)

12.16. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника или пребывания его в отпуске, а так же времени, необходимого на учет мнения профсоюзного комитета образовательного учреждения (ст.

193 ТК РФ). Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу (ст.193 ТК РФ)

12.17.В соответствии со статьей 55 (п.п.2, 3 «Закона об образовании») дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе в письменной форме, копия которой должна быть передана данному педагогическому работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть переданы гласности только с согласия этого педагогического работника за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью или при необходимости защиты интересов обучающихся.

12.18.До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснения не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

12.19.Мера дисциплинарного взыскания определяется с учетом тяжести совершенного проступка, обстоятельств, при которых он совершен, предшествующей работы и поведения работников.

### **13. Заключительные положения**

13.1. В случае возникновения трудовых споров (коллективных или индивидуальных) разрешение их осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

13.2. Работник знакомится с Правилами внутреннего трудового распорядка под роспись при приеме на работу.

**Приложение №1/1  
к Правилам внутреннего трудового распорядка**

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий МДОБУ  
«Детский сад № 12»  
\_\_\_\_\_ Саблина Е.М.

**Кодекс  
этики и служебного поведения работников  
Муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения  
города Бузулука «Детский сад № 12».**

**1. Предмет и сфера действия Кодекса**

1.1. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми надлежит руководствоваться сотрудникам Муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения города Бузулука «Детский сад № 12» (далее – учреждение).

1.2. Гражданин, поступающий на работу в учреждение (в дальнейшем сотрудник учреждения), знакомится с положениями Кодекса и соблюдает их в процессе своей деятельности.

1.3. Каждый сотрудник должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений настоящего Кодекса.

**2. Цель Кодекса**

2.1. Целью Кодекса является установление этических норм и правил служебного поведения сотрудника для достойного выполнения им своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета сотрудника учреждения.

2.2. Кодекс:

- а) служит основой для формирования должной морали в сфере образования, уважительного отношения к педагогической и воспитательной работе в общественном сознании;
- б) выступает как институт общественного сознания и нравственности сотрудников учреждения, их самоконтроля.

2.3. Знание и соблюдение сотрудником положений Кодекса является одним из критериев оценки качества его профессиональной деятельности и служебного поведения.

**3. Основные принципы служебного поведения сотрудников**

3.1. Основные принципы служебного поведения сотрудников учреждения представляют собой основы поведения, которыми им надлежит руководствоваться при исполнении должностных и функциональных обязанностей.

3.2. Сотрудники, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

- исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы учреждения;
- осуществлять свою деятельность в пределах полномочий, предоставленных сотруднику учреждения;
- исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;
- уведомлять заведующего обо всех случаях обращения к сотруднику учреждения каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;
- соблюдать нейтральность, исключая возможность влияния на их профессиональную деятельность решений политических партий, иных общественных объединений;
- соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения;
- проявлять корректность и внимательность в обращении со всеми участниками образовательных отношений, гражданами и должностными лицами;

- проявлять толерантность и уважение к обычаям и традициям народов России, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;
- воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в объективном исполнении сотрудником должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб их репутации или авторитету учреждения;
- принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликтов интересов и урегулированию возникших конфликтов интересов;
- соблюдать установленные правила публичных выступлений и предоставления служебной информации.

#### **4. Соблюдение законности**

4.1. Сотрудник учреждения обязан соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы, федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, локальные акты учреждения.

4.2. Сотрудник в своей деятельности не должен допускать нарушения законов и иных нормативных правовых актов исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам.

4.3. Сотрудник обязан противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции.

#### **5. Требования к антикоррупционному поведению сотрудников учреждения.**

5.1. Сотрудник при исполнении им должностных обязанностей не должен допускать личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

5.2. Сотруднику запрещается получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и иные вознаграждения).

#### **6. Обращение со служебной информацией**

6.1. Сотрудник учреждения может обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении действующих в государственном органе норм и требований, принятых в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2. Сотрудник обязан принимать соответствующие меры для обеспечения безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение которой он несет ответственность или (и) которая стала известна ему в связи с исполнением должностных обязанностей.

#### **7. Этика поведения сотрудников, наделенных организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам учреждения.**

7.1. Сотрудник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам, должен быть для них образцом профессионализма, способствовать формированию в коллективе благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

7.2. Сотрудники, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам, призваны:

- а) принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликтов интересов;
- б) принимать меры по предупреждению коррупции;
- в) не допускать случаев принуждения сотрудников к участию в деятельности политических партий, иных общественных объединений.

7.3. Сотрудник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам, несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации за действия или бездействия подчиненных сотрудников, нарушающих принципы этики и правила служебного поведения, если он не принял мер, чтобы не допустить таких действий или бездействий.

#### **8. Служебное общение**

8.1. В общении с сотрудниками учреждения необходимо руководствоваться конституционными положениями (человек, его права и свободы являются высшей ценностью, и каждый гражданин

имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести, достоинства, своего доброго имени).

8.2. В общении с участниками образовательных отношений, гражданами и коллегами со стороны сотрудника учреждения недопустимы:

а) высказывания и действия дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

б) пренебрежительный тон, грубость, заносчивость, некорректность замечаний, предъявление неправомерных, незаслуженных обвинений;

в) угрозы, оскорбительные выражения или реплики, действия, препятствующие нормальному общению или провоцирующие противоправное поведение.

8.3. Сотрудники учреждения должны способствовать установлению в коллективе конструктивного сотрудничества друг с другом, с детьми, родителями (законными представителями) должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными.

#### **9. Внешний вид.**

9.1. Каждый сотрудник учреждения своим внешним видом и отношением к своему делу должен поддерживать и укреплять общий имидж учреждения.

9.2. Каждый сотрудник учреждения руководствуется Положением о внешнем виде сотрудников, являющемся приложением к настоящему Кодексу.

#### **10. Ответственность сотрудника за нарушение Кодекса**

За нарушение положений Кодекса сотрудник учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации. Соблюдение сотрудником норм Кодекса учитывается при проведении аттестаций, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, при установлении выплат стимулирующего характера, а также при наложении дисциплинарных взысканий.

#### **11. Заключительные положения**

Коллектив учреждения утверждает настоящий Кодекс, вносит в него изменения и дополнения, а также определяет основные направления реализации настоящего Кодекса.

Текст настоящего Кодекса размещается на сайте учреждения.

*Принято на общем собрании работников.*



**Положение  
о внешнем виде сотрудников  
Муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения  
города Бузулука «Детский сад № 12».**

**1. Общие положения**

Настоящее положение разработано в соответствии с Санитарно-эпидемиологическими требованиями к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных учреждений, Уставом МДОБУ «Детский сад № 12» (далее - учреждение) с целью изложить и разъяснить основные принципы и стандарты внешнего вида сотрудников МДОБУ «Детский сад № 12» для дальнейшего их внедрения в повседневную практику.

**2. Общие принципы создания корректного внешнего вида.**

*2.1. Аккуратность и опрятность*

Одежда должна быть обязательно чистой, свежей, выглаженной.

Обувь должна быть чистой в течение всего рабочего дня.

Внешний вид должен исключать вызывающие детали.

Сотрудники должны внимательно относиться к соблюдению правил личной гигиены (волосы, лицо и руки должны быть чистыми и ухоженными, используемые и дезодорирующие средства должны иметь легкий и нейтральный запах).

*2.2. Сдержанность*

Одно из главных правил при выборе одежды, обуви, при использовании парфюмерных и косметических средств – сдержанность и умеренность.

В одежде и обуви не должны присутствовать очень яркие цвета, блестящие нити и вызывающие экстравагантные детали, привлекающие пристальное внимание.

Для дневного макияжа и маникюра уместны неяркие спокойные тона.

2.3. Всем сотрудникам учреждения запрещается использовать для ношения в рабочее время следующие варианты одежды и обуви:

*2.3.1. Одежда*

Спортивная одежда (спортивный костюм или его детали)

Одежда для активного отдыха (шорты, толстовки, майки и футболки с символикой и т.п.)

Мини-юбки (длина юбки выше 15 см от колена)

Слишком короткие блузки, открывающие часть живота или спины

*2.3.2. Обувь*

Обувь на каблук выше 10 см.

*2.3.4. Маникюр и макияж*

Маникюр в агрессивных тонах.

**3. Стандарты внешнего вида сотрудников**

3.1. Для сотрудников, занимающих следующие должности: заведующий, заместители заведующего, главный бухгалтер, воспитатель, специалисты, учебно – вспомогательный, обслуживающий персонал.

*3.1.1. Одежда*

Деловой костюм (брючный, с юбкой или платьем) классического покроя спокойных тонов (верхняя и нижняя детали костюма могут отличаться по цвету и фасону). Брюки стандартной длины.

Спортивный костюм (для воспитателя при проведении занятий по ФИЗО и спортивных мероприятий).

Платье или юбка предпочтительно средней длины классического покроя.

Блузки спокойных тонов с длинными или короткими рукавами. В теплое время года допускается ношение футболок без символики.

В холодное время года допускается ношение теплых моделей свитеров, кофт, пуловеров и т.д. без ярких или экстравагантных элементов, отвлекающих внимание.

Чулки и колготы телесного или черного цвета ровной фактуры.

### 3.1.2. Обувь

Классические модели неярких тонов, гармонирующие с одеждой.

Предпочтение моделям с закрытым мысом и пяткой.

Высота каблуков туфель должна быть удобна для работы, но не превышать 10 см.

Спортивная обувь (для воспитателя при проведении занятий по ФИЗО и спортивных мероприятий).

### 3.1.3. Волосы

Стрижка аккуратная (не экстравагантная).

Длинные волосы (ниже плеч): для сотрудников, ежедневно контактирующих с детьми, волосы должны быть заколоты.

### 3.1.4. Украшения

Допускается использовать украшения (кольца, серьги, браслеты, цепочки и т.п.), выдержанные в деловом стиле без крупных камней, ярких и массивных подвесок, кулонов и т.п.

### 3.1.5. Руки

Длина ногтей должна быть удобной для работы.

### 3.1.6. Гигиена и макияж

Макияж дневной, легкий, естественных тонов.

Парфюмерные и косметические средства с *легким нейтральным ароматом*.

3.2. Для сотрудников, занимающих следующие должности: мед. работники, сотрудники пищеблока, младший обслуживающий персонал, уборщики служебных помещений, рабочие по ремонту.

Учитывая специфику работы сотрудников данной категории, работникам в дополнение к п.

3.1., вводится следующего:

#### 3.2.1. Одежда

Халат.

Фартук и косынка для раздачи пищи, фартук для мытья посуды и для уборки помещений (для технического персонала).

#### 3.2.2. Обувь

Обувь без каблука или на низком каблуке.

#### 3.2.3. Волосы

Волосы средней длины и длинные обязательно должны быть собраны.

#### 3.2.4. Украшения

Запрещается ношение различных украшений (для работников, связанных с приготовлением и раздачей пищи для детей).

#### 3.2.5. Руки

Ногти должны быть аккуратно и коротко подстрижены.

### 4. Отличительные знаки сотрудников

В целях отличия сотрудников учреждения и предупреждения нестандартных ситуаций при проведении мероприятий городского, районного, краевого уровня в учреждении каждый сотрудник должен иметь на одежде бейдж с указанием Ф.И.О и занимаемой должности.

### 5. Заключение

Настоящим Правилам должны следовать все сотрудники учреждения. Принимаемые сотрудники знакомятся с действующими Правилами в течение одного месяца.

Соблюдение общих правил личной гигиены обязательно.

**Приложение № 1/3 к кодексу этики и служебного  
поведения сотрудников**

**Правила  
пользования средствами мобильной связи  
МДОБУ «Детский сад № 12»**

1. Во время течения всего рабочего времени, занятий с детьми, совещаний, педсоветов, собраний, праздничных мероприятий для воспитанников, запрещается пользоваться мобильными телефонами.
2. Во время сна детей звук мобильного телефона необходимо переводить в беззвучный режим.
3. На время телефонного разговора запрещено оставлять воспитанников без присмотра.
5. Разговор по мобильному телефону не должен быть длительным, если он не является необходимым для выполнения должностных обязанностей.
6. В учреждении не допускается при телефонном разговоре:
  - высказываний, затрагивающих честь и достоинство человека;
  - негативных оценок о сотрудниках учреждения, детях и их родителях;
  - громкого смеха;
  - нецензурных выражений, ругательств, криков;
  - в присутствии воспитанников: обсуждений проблем здоровья, семейных отношений, политических и религиозных взглядов и других тем, не касающихся воспитательной и образовательной работы.



**График рабочего времени.**

<b>Заведующий</b>	<b>8.00-17.00</b>
Обед	<b>13.00-14.00</b>
<b>Воспитатель</b>	
<i>12ч. группа:</i>	
1 смена	<b>7.30-14.42</b>
2 смена	<b>13.18- 19.30</b>
<i>10,5ч. группа:</i> в соответствии с графиком гибкого рабочего времени (не более 36ч. в неделю)	
<b>Музыкальный руководитель</b>	
1 смена	<b>8.00-12.48</b>
2 смена	<b>13.00- 17.48</b>
<b>Заведующий хозяйством</b>	<b>8.00-17.00</b>
Обед	<b>13.00-14.00</b>
<b>Младший воспитатель</b>	<b>8.30- 17.30</b>
Обед	
младшая, средняя группы –	<b>13.00-14.00</b>
старшая, подготовительная группы-	<b>14.00-15.00</b>
<b>Машинист по стирке и ремонту спецодежды</b>	<b>8.00-17.00</b>
Обед	<b>13.00-14.00</b>
<b>Дворник</b>	<b>6.00- 15.00</b>
Обед	<b>13.00-14.00</b>
<b>Рабочий по комплексному обслуживанию зданий</b>	<b>8.00-17.00</b>
Обед	<b>13.00-14.00</b>
<b>Сторож</b>	<b>19.00-7.00</b> (прием пищи на рабочем месте)

**СОГЛАШЕНИЕ**  
**АДМИНИСТРАЦИИ И ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**  
**МУНИЦИПАЛЬНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО**  
**УЧРЕЖДЕНИЯ ГОРОДА БУЗУЛУА**  
**«ДЕТСКИЙ САД № 12»**  
**ПО ОХРАНЕ ТРУДА НА 2019-2021 г**

Администрация муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения города Бузулука «Детского сада № 12» в лице заведующего Саблиной Е.М. действующая на основании Устава, и профсоюзная организация муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения города Бузулука «Детского сада № 12» в лице председателя профкома Корчагиной М.Н. действующая на основании «Положения о деятельности профсоюзов учреждений образования», составили и подписали настоящее соглашение о нижеследующем.

1. Администрация муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения города Бузулука «Детского сада № 12» со своей стороны берёт на себя обязательства по созданию безопасных условий труда для работников дошкольного учреждения в соответствии с действующим законом РФ "Об образовании", Трудовым кодексом РФ и Положением о службе охраны труда в системе Министерства образования в пределах финансовых и материальных возможностей учреждения, определяемого учредителем Управлением образования администрации города Бузулука.

2. Работники муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения города Бузулука «Детского сада № 12» со своей стороны обязуются выполнять свои должностные обязанности в соответствии с законом РФ "Об образовании", Уставом учреждения, Трудовым кодексом РФ и Положением о службе охраны труда в системе министерства образования в пределах финансовых и материальных возможностей учреждения.

3. Администрация о б я з у е т с я :

3.1. Предоставлять работникам муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения города Бузулука «Детского сада № 12» работу по профилю их специализации в объёме нагрузки установленной трудовым законодательством для работников образования.

3.2. Предоставлять отпуска в соответствии с графиком.

3.3. Обеспечивать санитарные нормы, температурно-климатические и нормы освещения в пределах финансовых и материальных возможностей учреждения.

3.4. Обеспечивать положенной по нормативам спецодеждой и индивидуальными средствами защиты, а также средствами оказания первой медицинской помощи, моющими и чистящими средствами.

3.5. Обеспечивать помещения здания дошкольного учреждения средствами пожаротушения, регулярно проводить противопожарные мероприятия.

3.6. Организовывать питание сотрудников.

3.7. Обеспечивать воспитательно-образовательный процесс учебными пособиями и инвентарём.

3.8. Обеспечивать регулярную уборку помещений.

3.9. Обеспечивать защиту контингента учреждения в чрезвычайных ситуациях мирного времени.

3.10. Обеспечивать нормальные условия отдыха педагогических работников учреждения.

4. Работники учреждения о б я з у ю т с я :

4.1. Соблюдать требования охраны труда и санитарной гигиены требовать их соблюдения от воспитанников.

4.2. Выполнять свои должностные обязанности по охране труда, вести документацию по охране труда в соответствии с положением о службе охраны труда в системе Министерства об-

разования.

4.3. Обеспечивать соблюдение санитарных правил и организовывать в группах проветривание и влажную уборку.

4.4. Обеспечивать контроль за поведением воспитанников на экскурсиях с целью предупреждения несчастных случаев и травматизма.

4.5. Обеспечивать безопасность воспитанников при проведении различных мероприятий.

4.6. Оказывать помощь администрации при выполнении мероприятий по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций.

5. При не выполнении работниками муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения города Бузулука «Детского сада № 12» своих обязательств, предусмотренных данным соглашением, администрация учреждения имеет право применить к работникам санкции, предусмотренные трудовым законодательством РФ.

6. При не выполнении администрацией муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения города Бузулука «Детского сада № 12» своих обязательств, предусмотренных данным соглашением, работники образовательного учреждения имеют право обжаловать бездействие администрации в Управлении образования администрации города Бузулука.

Заведующий МДОБУ «Детский сад № 12»  
\_\_\_\_\_ Е.М Саблина

Председатель ПК  
МДОБУ «Детский сад № 12»  
\_\_\_\_\_ М.Н. Корчагина





**Справка  
об исполнении обязательств коллективного договора**

Предприятие Муниципальное дошкольное образовательное бюджетное учреждение города Бузулука «Детский сад № 12»

Расположенное по адресу 461040, Оренбургская область, г. Бузулук, ул. 1 Мая/Октябрьская, дом № 21/126.

Ф.И.О. руководителя Саблина Елена Михайловна

Председатель профкома (представитель коллектива) М.Н. Корчагина

Протокол № 1 от 25 августа 2017 года

Вид деятельности дошкольное образование (предшествующее начальному общему образованию)

Режим работы предприятия с 07.30ч. до 19.30 ч.

Численность работающих 34, из них членов профсоюза 34

К какому отраслевому профсоюзу относится Профсоюз работников народного образования и науки Российской Федерации.

1. На какой срок заключен коллективный договор 3 года, дата принятия 26 марта 2019 года,

где принят (**на общем собрании работников учреждения**, на конференции трудового коллектива), протокол № 1 от 26 марта 2019 года.

2. Подведение итогов коллективного договора проводится **1 раз** в год, 2 раза год (нужное подчеркнуть), наличие материалов проведения совещаний по подведению итогов выполнения коллективного договора, протоколы заседаний и т.д. имеются

3. Меры, принимаемые сторонами по невыполненным пунктам коллективного договора всё выполняется

4. Основные разделы коллективного договора общие положения, обязательства сторон, трудовые отношения, социальное партнёрство, оплата труда и нормы труда, рабочее время и время отдыха, условия и охрана труда, социальные гарантии, льготы и компенсации, права членов профсоюза, обязательства профсоюзной организации, содействие занятости, повышение квалификации, контроль за выполнением коллективного договора.

5. Минимальный оклад на предприятии 4829,00, средняя заработная плата 19 449 рублей 30 копеек, отражено ли это в коллективном договоре отражено

6. Какие доплаты существуют, чем они регламентируются стимулирующая надбавка, компенсирующие надбавки - регламентируются положениями о выплатах.

7. Какой срок выплаты заработной платы установлен на предприятии и в коллективном договоре - 15 и 30 числа каждого месяца

8. Существует ли задержка выплаты заработной платы - не задерживается

9. Предусмотренные коллективным договором социальные льготы и гарантии Дополнительный отпуск сроком на 1 год за непрерывный стаж через каждые 10 лет, пользование санаторно-курортным лечением, спортивно-оздоровительными лагерями для детей, повышение квалификации и профессиональной подготовки, материальная помощь работникам, достигших пенсионного возраста 10000 рублей,

10. Предоставление компенсаций и льгот рабочим, занятым во вредных и тяжелых условиях труда предоставляются за вредность 10%.

11. Аттестация рабочих мест ООО «Центр охраны труда» от 20.11.2017г.,

12. Обязательное пенсионное и медицинское страхование осуществляются.

Руководитель предприятия \_\_\_\_\_

Саблина Е.М.

Председатель профкома (представитель коллектива) \_\_\_\_\_ Корчагина М.Н.

М.П.

## Протокол общего собрания работников ДОУ от 26.03.2019 года № 1

По списку членов профсоюза: 34

Присутствуют на собрании: 30

### Повестка дня:

1. Рассмотрение и утверждение Коллективного договора между работодателем и работниками МДОБУ «Детский сад № 12» на 2019-2021 гг.;
2. Перевыборы уполномоченного по вопросам охраны труда.

За данную повестку дня проголосовали: «за» единогласно.

Постановили: утвердить повестку дня.

**1.** По первому вопросу слушали заведующего Саблину Е.М.: «В связи с окончанием срока действия Коллективного договора между МДОБУ «Детский сад № 12» в лице заведующего и работниками МДОБУ «Детский сад № 12», в соответствии с Трудовым кодексом РФ, на основании Территориального соглашения между Управлением образования администрации города Бузулука и Бузулукской городской общественной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ при участии главы города Бузулука на 2019-2021 годы, в соответствии с законодательством Российской Федерации, по приказу заведующего была создана комиссия по ведению коллективных переговоров и подготовке проекта коллективного договора. Данный проект предлагаем к обсуждению».

Выступила председатель профкома Корчагина М.Н., она подробно ознакомила с проектом коллективного договора на 2019- 2021 гг. В ходе ознакомления в проекте коллективного договора были внесены изменения и сделаны дополнения. Коллективный договор состоит из 12 разделов:

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН И ИХ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ

III. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И УЧАСТИЕ ПРОФСОЮЗА В УПРАВЛЕНИИ ДОУ

IV. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

V. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

VII. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

VIII. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ

IX. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

X. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

XI. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

XII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

**Приложениями** к коллективному договору являются:

1. Правила внутреннего трудового распорядка работников МДОБУ «Детский сад № 12»
2. Штатное расписание
3. Соглашение по охране труда
4. Положение о выплатах стимулирующего характера работникам МДОБУ «Детский сад № 12»
5. Положение о системе оплаты труда работников МДОБУ «Детский сад № 12»
6. Протокол заседания первичной профсоюзной организации № 13 от 15.03.2019 года
7. Форма расчётного листка

Выступила заведующий Саблина Е.М., она детально провела анализ предложенных изменений в коллективный договор в новой редакции:

**Дополнить пункты:**

3.4. В целях социальной защиты и материальной поддержки молодых специалистов - педагогических работников в возрасте до 30 лет, впервые поступивших на работу в ДОУ, в период действия настоящего Коллективного договора после окончания образовательной организации среднего профессионального или высшего образования и заключившие трудовые договоры на неопределенный срок, а также на время декретного отпуска основного работника - работодатель предусматривает выплаты единовременной материальной помощи в размере 15 000 рублей в пределах фонда оплаты труда и за счет средств от приносящей доход деятельности.

Порядок выплаты единовременной материальной помощи устанавливается образовательной организацией с учетом мнения Профсоюза.

**Дополнить пункты:**

-возможности перераспределения средств, предназначенных на оплату труда, стремясь к достижению увеличения доли условно постоянной части заработной платы работников в виде окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в структуре их заработной платы (без учета районного коэффициента) не ниже 70%;

2. Выступила Кутищева Е.С. - ответственный по ОТ: «Новый коллективный договор устанавливает дополнительные социально - экономические профессиональные гарантии, льготы и преимущества для работников, создаёт более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами. Предлагаю утвердить коллективный договор».

Голосовали: За- 30 сотрудников; против- нет; воздержались - нет.

Принято: единогласно.

3. По третьему вопросу «Выборы уполномоченного по вопросам охраны труда» были предложены кандидатуры:

1. Мануйлова О.Н. (проголосовали 8 человек).
2. Кутищева Е.С. (проголосовали 22 человека).

**Постановили:**

1. Утвердить коллективный договор между МДОБУ «Детский сад № 12» в лице заведующего и работниками МДОБУ «Детский сад № 12» на 2019-2021 гг. с приложениями.

2..Выбрать Кутищеву Е.С. уполномоченным по вопросам охраны труда.

Председатель собрания:

Корчагина М.Н.

Секретарь:

Кутищева Е.С.



Пункты.

закрепленные в коллективном договоре, рекомендованные предусмотреть в положении об оплате труда педагогических работников, с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях

В коллективном договоре рекомендуется закреплять положения об оплате труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года №276 (зарегистрирован Минюстом России 23 мая 2014г., регистрационный №32408), при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида формы собственности образовательного учреждения;
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе, если не истек срок действия квалификационной категории;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях (а также в случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности):

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер.

**Перечень документов, предоставленных МДОБУ «Детский сад № 12»  
для регистрации коллективного договора на 2019-2021гг.**

1. Правила внутреннего трудового распорядка МДОБУ «Детский сад № 12»
2. График рабочего времени МДОБУ «Детский сад № 12»
3. Штатное расписание МДОБУ «Детский сад № 12»
4. Положение об оплате труда работников МДОБУ «Детский сад № 12»
5. Положение о стимулирующей части фонда оплаты труда работников МДОБУ «Детский сад № 12»
6. Соглашение по Охране труда между администрацией и профсоюзным комитетом МДОБУ «Детский сад № 12»
7. Постановление Общего собрания дошкольного учреждения
8. Протокол о принятии Коллективного договора МДОБУ «Детский сад № 12»
9. Протокол Общего собрания МДОБУ «Детский сад № 12»
10. Протокол заседания Профсоюзного комитета МДОБУ «Детский сад № 12»
11. Рекомендации о закреплении в коллективных договорах, положений об оплате труда педагогических работников, с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях.
12. Расчетный лист по заработной плате МДОБУ «Детский сад № 12»