

Принят на общем собрании работников
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения детский сад
№29 «Рябинушка» Старооскольского
городского округа

от «10» декабря 2024 г.,
протокол № 4

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детского сада №29 «Рябинушка» Старооскольского городского округа
на 2025 - 2027 гг.

От работодателя:

Заведующий

МБДОУ ДС №29 «Рябинушка»



Л.В. Измайлова

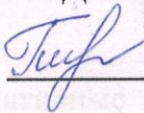


От работников:

Председатель первичной

профсоюзной организации

МБДОУ ДС №29 «Рябинушка»



Ю.А. Гончарова

Уведомительная регистрация проведена
министерством социальной защиты населения
и города Белгородской области
«10» декабря 2024 г.
20 дч
12/10/24/дч
Регистрационный номер
Условия, ухудшающие положение
работников НЕ выявлены
Иванченко ЕВ
(Ф.И.О.)



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и профессиональные отношения в организации и заключенным между работниками и работодателем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Белгородской области.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

Работодатель – муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад №29 «Рябинушка» Старооскольского городского округа в лице заведующего **Измайловой Людмилы Викторовны**, именуемый далее «**Работодатель**», и работники учреждения, именуемые далее «**Работники**», представленные первичной профсоюзной организацией МБДОУ ДС №29 «Рябинушка», именуемой далее «**Профсоюз**» в лице ее председателя **Гончаровой Юлии Андреевны**.

1.3. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения. Коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой его частью.

1.4. Коллективный договор заключен на 3 года, вступает в силу с 1 января 2025г. (ст. 43 Трудового кодекса Российской Федерации). Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок более трех лет.

1.5. По взаимному согласию сторон в течении срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения.

1.6. Стороны договорились, что профсоюзная организация учреждения выступает в качестве полномочного представителя коллектива учреждения при разработке, заключении коллективного договора, а также ведения переговоров по решению трудовых профессиональных и социально-экономических проблем.

Коллективный договор не должен ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, отраслевыми соглашениями федерального, регионального, муниципального уровней.

1.7. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнения принятых на себя обязательств.

1.8. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обстоятельства:

Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты;
- выполнять соглашения, действия которых распространяются на организацию в установленном порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации в труде;

- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

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

- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работник может отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

- рассматривать представления профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- соблюдать общие требования при обработке персональных данных работника и гарантировать их защиту в целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина (ст. 86 Трудового кодекса РФ).

Профсоюз, как представитель работников, обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности профсоюзной организации;

- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;

- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий труда;

- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации.

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда, соблюдать трудовую дисциплину, выполнять установленные нормы труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью работников и воспитанников детского сада;

- способствовать созданию благоприятного психологического климата в коллективе, уважать права работников детского сада, воспитанников и их законных представителей.

1.9. Заключившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством (ст. 54, 55, 419 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.10. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы «трудового права», при принятии которых работодатель учитывает мнение выборного органа первичной профсоюзной организации ОУ:

1. Правила внутреннего трудового распорядка. (Приложение № 1).
2. Соглашение по охране труда. (Приложение № 2).
3. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное обеспечение специальной одеждой, обувью, другими средствами индивидуальной защиты (приказ Минтруда России от 29.10.2021г. № 766н) (Приложение № 3).
4. Перечень профессий и должностей, на которые для устранения загрязнения кожных покровов бесплатно выдается мыло и другие очистители кожи (Приложение № 4).

1.11. Стороны договорились, что представители работников (профком) имеют право получать от работодателя информацию по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным статьей 53 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.12. Стороны Коллективного договора несут ответственность за выполнения принятых обязательств в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, обязуются признавать и уважать права каждой из сторон. Отчёты о выполнении настоящего Коллективного договора рассматриваются по предложению одной из сторон на общем собрании работников учреждения и доводятся до сведения каждого работника учреждения.

1.13. 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 конца срока его действия.

1.14. Текст Коллективного договора размещается на официальном сайте МБДОУ ДС №29 «Рябинушка»

1.15. Коллективный договор вступает в силу с 1 января 2025 года и действует по 31 декабря 2027 года.

2. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.

2.1. Трудовые отношения между Работником и работодателем (учреждением) оформляются на основе письменного договора. Его содержание, порядок заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим законодательством, а также отраслевым, региональным, территориальным соглашениями и настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовые договоры с работниками образовательных учреждений могут заключаться:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор).

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя, либо работника в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4. Работодатель обязан при заключении трудового договора ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, уставом учреждения, иными локальными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

Работодатель при получении и обработке персональных данных работника обязан соблюдать требования действующего законодательства.

2.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией.

2.6. Содержание трудового договора включает положения ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.7. Нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается администрацией учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного комитета.

2.8. О предстоящих изменениях режима работы, графиков работы (сменности), объема нагрузки (педагогической работы), продолжительности рабочего времени и других организационных изменениях, определенных сторонами трудовых отношений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

2.9. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.10. Расторжение трудового договора с работниками – членами Профсоюза ДООУ, по инициативе работодателя должно осуществляться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.11. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за 3 месяца, предоставлять выборному профсоюзному органу организации проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.12. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи (ст. 179 Трудовой кодекс Российской Федерации).

2.13. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников учреждения работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность).

2.14. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения работники

предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор по истечении срока (2 месяца), выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 180 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.15. Профсоюз обязуется сохранять высвобождаемых работников на профсоюзном учете вплоть до трудоустройства, осуществлять содействие им в поиске работы через государственную службу занятости.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к согласию, что:

3.1. Для педагогических работников (воспитатель, старший воспитатель, педагог - психолог) учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 333 Трудового кодекса Российской Федерации), для других категорий работников продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.2. Режим рабочего времени и времени отдыха в учреждениях устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, графиком работы (сменности) и графиком отпусков, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.3. В коллективном договоре устанавливается продолжительность рабочей недели:

3.3.1. Для работников ОУ устанавливается следующая продолжительность рабочей недели:

Для педагогических работников (воспитатели, старший воспитатель,)	5 рабочих дней с двумя выходными днями – суббота, воскресенье, не более 36 часов в неделю
Для административных работников, чьи обязанности связаны с организацией образовательного процесса, для обслуживающего персонала и учебно-вспомогательного персонала (на 1 ставку)	5 рабочих дней с двумя выходными днями – суббота, воскресенье, 40-часовая рабочая неделя
Для педагога-психолога, социального педагога, тьютора (на 1 ставку),	5 рабочих дней с двумя выходными днями – суббота, воскресенье, не более 36 часов в неделю
Для музыкального руководителя (на 1 ставку)	5 рабочих дней с двумя выходными днями – суббота, воскресенье, не более 24 часов в неделю
Для педагога дополнительного образования (на 1 ставку)	5 рабочих дней с двумя выходными днями – суббота, воскресенье, не более 18 часов в неделю
Для инструктора по физической культуре (на 1 ставку)	5 рабочих дней с двумя выходными днями – суббота, воскресенье, не более 30 часов в неделю

Для учителя – логопеда, учителя – дефектолога, (на 1 ставку)	5 рабочих дней с двумя выходными днями – суббота, воскресенье, не более 20 часов в неделю
Для ассистента	5 рабочих дней с двумя выходными днями – суббота, воскресенье, 40-часовая рабочая неделя
Для заведующего хозяйством, делопроизводителя	5 рабочих дней с двумя выходными днями – суббота, воскресенье, 40-часовая рабочая неделя
Для медицинских работников (1 ставку)	5 рабочих дней с двумя выходными днями – суббота, воскресенье, 39-часовая рабочая неделя

3.3.2. Продолжительность ежедневной работы (смены устанавливается):

Для воспитателей, старшего воспитателя	1 смена – 07.00-14.12 2 смена – 11.48-19.00
Для административных работников, чьи обязанности связаны с организацией образовательного процесса	В соответствии с графиком работы, утвержденным в установленном порядке
Для педагога-психолога, музыкальных руководителей, инструктора по физической культуре, педагога дополнительного образования, учителя-логопеда, тьютора, социального педагога (на 1 ставку)	
Для заместителя заведующего по административно-хозяйственной части, делопроизводителя, для обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала (на 1 ставку)	8 часов, начало и окончание работы, перерыв в работе определяются правилами внутреннего распорядка и графиком работы, утвержденным заведующим ДОУ, согласованным с профсоюзным комитетом

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

3.4. Периоды отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников муниципальных образовательных учреждений.

В эти периоды педагогические работники могут привлекаться работодателем к педагогической и с их согласия к другой работе в пределах времени, не превышающего длительность смены работы.

3.5. Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться с согласия к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени.

3.6. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работников исчисляются в календарных днях. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

3.7. В соответствии с действующим законодательством устанавливается минимальный отпуск сроком 28 календарных дней, для педагогических работников – 42 календарных дня; для воспитателей, учителей-логопедов, педагогов-психологов, тьютора, учителей-дефектологов, инструкторов по физической культуре, музыкальных руководителей, работающих с детьми с ограниченными возможностями здоровья - 56 календарных дней.

3.8. На основании результатов специальной оценки условий труда ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск 7 календарных дней предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным условиям труда и составляют 35 календарных дней.

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

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

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

3.10. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течении двух лет подряд. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласования работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части (одна из которых может быть не менее 14 календарных дней) допускается по письменному соглашению между работником и работодателем.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

3.11. При наличии финансовых возможностей, а также при возможности работодателя обеспечить работника работой, предусмотренной трудовым договором (либо другой работой по письменному согласию работника), часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника по распоряжению работодателя может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.12. Женщинам по их заявлению в соответствии с медицинским заключением предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случаях с многоплодной беременностью – 84) календарных дней до родов и 70 (в случаях осложненных родов – 86, при рождении 2 и более детей – 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном законом порядке.

Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью вне зависимости от числа дней, фактически использованных ею до родов.

По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет. Порядок и сроки выплаты пособия по

государственному социальному страхованию на этот период определяется Федеральным законом ст. 128, ч. 2; ст. 255; ст. 263.

3.13. Время для отдыха и питания для работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.14. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и по истечении шести месяцев (ст. 122 Трудового кодекса РФ).

3.15. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации может предоставить работнику ежегодный отпуск (часть отпуска) в другое время, не предусмотренное графиком отпусков.

3.16. Ежегодный отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска (ст. 112 ТК РФ).

3.17. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работающим инвалидам продолжительностью не менее 30 календарных дней (ст. 115 Трудового кодекса РФ).

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Заработная плата работнику учреждения устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в данном учреждении системой оплаты труда.

4.2. Порядок и условия установления доплат, надбавок и иных выплат:

4.2.1. Порядок установления и конкретные размеры выплат за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника определяется Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда в МБДОУ ДС №29 «Рябинушка».

Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или работы, устанавливаются работнику руководителем учреждения по соглашению сторон.

4.2.2. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных при выполнении работ различной квалификации (сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие дни). При выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в размерах, предусмотренных трудовым законодательством. Доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, определяются Учреждением в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях, и устанавливается по результатам специальной оценки условий труда. При последующей рационализации рабочих мест и условий труда доплаты могут уменьшаться или отменяться полностью.

4.2.3. Порядок установления и конкретные размеры стимулирующих и поощрительных выплат, выплат социального характера определяются положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБДОУ ДС №29 «Рябинушка».

Работники предоставляют на рассмотрение комиссии по распределению стимулирующей части ФОТ аналитическую информацию о показателях

деятельности работников, являющуюся основанием для установления поощрительных выплат.

4.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего все нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже Минимального Размера Оплаты Труда.

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

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

4.4.1. Заработная плата и другие выплаты перечисляются работнику на личный счет работника в банке. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

4.4.2. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

4.4.3. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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

4.4.5. В случае несвоевременного перечисления денежных средств работник обязан незамедлительно сообщить об этом работодателю.

4.4.6. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

4.5. Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (ст. 142) и иными федеральными законами.

4.6. Оплата труда работников, в случае неявки сменяющего работника, осуществляется согласно действующему законодательству.

4.7. Оплата труда работникам, заменяющим отсутствующих, производится в соответствии с квалификацией заменяющего работника.

4.8. Педагогическим работникам ДОО, являющимися молодыми специалистами, получившими среднее педагогическое или высшее педагогическое образование и принятыми на работу на должности педагогических работников в ДОО, устанавливается гарантированная доплата (в процентах от утвержденного

для расчета гарантированных надбавок базового должностного оклада), на период первого года трудовой деятельности в размере 30 % к базовому окладу. Согласно ст. 20 гл.5 Закона Белгородской области «Об образовании в Белгородской области»

4.9. Надбавка к должностным окладам педагогическим и руководящим работникам, имеющим почетные звания «Народный учитель», имеющим ордена и медали (медали К.Д. Ушинского, «За заслуги перед Землей Белгородской (I и II), «Заслуженный учитель»; за отраслевые награды «Отличник народного просвещения» и «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «Отличник просвещения». устанавливается к должностному окладу, определенному в Положении о системе оплаты труда работников МБДОУ ДС №29 «Рябинушка».

Педагогическим работникам, помощникам воспитателей за работу в группах компенсирующей и комбинированной направленности размер надбавки к базовому окладу составляет 20%. Учителю-логопеду (учителю-дефектологу) размер надбавки к базовому окладу составляет 20%.

Помощникам воспитателей за осуществление воспитательских функций в процессе проведения мероприятий по реализации образовательной программы, оздоровительных мероприятий размер надбавки к базовому окладу составляет 30%.

Работникам по результатам специальной оценки условий труда за работу во вредных условиях (по должности повар, шеф-повар) размер надбавки к базовому окладу составляет 10%.

Педагогическим работникам (кроме старшего воспитателя) за реализацию основной образовательной программы дошкольного образования в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования размер надбавки к базовому окладу составляет 26 %

4.10. Время простоя по вине работодателя и по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст. 157 Трудового Кодекса РФ).

4.10.1. Средний заработок за время

4.11. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени (ст. 155 Трудового Кодекса РФ).

4.12. Обеспечить сохранение уровня доходов работников и осуществления выплаты в размере средней заработной платы работникам, принимающим участие в специальной военной операции на территории Украины посредством прохождения военной службы в Вооруженных сил Российской Федерации по контракту, по призыву, по мобилизации или заключения контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации, на период прохождения военной службы или оказания ими добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации.

4.13. Сохранение средней заработной платы работникам:

- за время участия их в забастовке, проводимой в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;

- за время вынужденного простоя, по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника (капитальный ремонт, карантин и др.):

а) в случае введения в Организации ограничительных мероприятий (карантин) в соответствии с Федеральным законом от 30 марта 1999 г. № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» при возникновении (угрозе возникновения) и распространении (угрозе распространения) инфекционных заболеваний;

б) в случае капитального ремонта Организации по решению собственника здания Организации, не являющегося Работодателем, либо в случае, если необходимость ремонта вызвана наступлением чрезвычайных обстоятельств (катастрофой природного или техногенного характера, военными действиями, производственной аварией, пожаром, наводнением, землетрясением и прочее), при невозможности предоставления Работнику работы в иной образовательной организации в пределах соответствующего населенного пункта для осуществления аналогичных обязанностей по аналогичной должности в период до окончания в Организации капитального ремонта (далее – Аналогичный работодатель).

При наличии согласия Аналогичного работодателя в письменной форме принять Работника (в отношении которого принято решение о вынужденном простое ввиду капитального ремонта по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника) на работу по срочному трудовому договору и письменного обязательства Организации о приеме Работника обратно на ту же должность после завершения капитального ремонта (трактуемых в силу ст. 64 ТК РФ как соответствующие приглашения работодателей), в случае отсутствия в течении семи календарных дней с даты ознакомления с названными документами согласия Работника на перевод к Аналогичному работодателю, Работнику гарантируется сохранение 2/3 заработной платы, рассчитанной пропорционально времени простоя, и соответственно первый абзац подпункта «б» настоящего пункта в данном случае не применяется.

- за время приостановки работы по причине несвоевременной или неполной выплаты заработной платы в порядке, предусмотренном ст. 142 Трудового кодекса Российской Федерации.

- принимающим участие в специальной военной операции на территории Украины посредством прохождения военной службы в Вооруженных силах Российской Федерации по контракту, по призыву по мобилизации или заключения контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации, на период прохождения военной службы или оказания ими добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации.

4.14. Работодатель обязан производить оплату педагогических работников, являющихся гражданами Российской Федерации или претендующих на получение гражданства Российской Федерации по программе соотечественников, с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории и сроком их действия, но не более, чем в течение 5 лет с даты установления квалификационной категории.

4.15. В целях реализации пункта 4.14 настоящего раздела, учет квалификационных категории указанных педагогических работников проводится образовательными Организациями, с которыми указанные лица состоят в трудовых отношениях или в которые они поступают на работу.

Основанием для учета квалификационных категорий у названных педагогических работников является наличие первой или высшей квалификационных категорий, установленных на территории бывших республик СССР, подтвержденных одним из следующих документов: аттестационный лист, выписка из протокола аттестационной комиссии, трудовая книжка, распорядительный акт органа или организации, уполномоченной на формирование аттестационной комиссии, об установлении квалификационной категории.

Подтверждающие документы предоставляются педагогическим работником руководителю образовательной Организации в переводе на русский язык с заявлением об учете установленной квалифицированной категории.

Решение по результатам рассмотрения предоставленных документов об учете квалификационной категории педагогического работника утверждается распорядительным актом образовательной Организации и должно содержать конечную дату, до которой осуществляется учет первой или высшей категории (в пределах срока действия присвоенной категории, но не более чем 5 лет с даты ее присвоения). Соответствующий распорядительный акт образовательной Организации вступает в силу с даты его подписания руководителем.

4.16. Предоставлять возможность прохождения аттестации на высшую квалификационную категорию педагогическим работникам, являющимся гражданами Российской Федерации, имеющим первую или высшую квалификационную категорию, присвоенную (установленную) на территории республик бывшего СССР, независимо от того, что они не проходили на территории Российской Федерации аттестации ни на первую, ни на высшую квалификационную категорию.

При прохождении аттестации на первую или высшую квалификационную категорию имеют право на освобождение от экспертной оценки аттестационных материалов:

- педагогические работники, ставшие в межаттестационный период:

- победителями, призёрами регионального этапа Всероссийского конкурса «Воспитатель года России»;
- победителями и призёрами регионального этапа Всероссийского конкурса «Учитель-дефектолог России»
- победителями в номинациях регионального этапа Всероссийского конкурса «Сердце отдаю детям»;
- победителями и призёрами регионального этапа Всероссийского конкурса «Педагог-психолог России»;
- победителями регионального этапа Всероссийского конкурса методик реализации программы «Разговор о правильном питании».

- педагогические работники, являющиеся в межаттестационный период экспертами Главной аттестационной комиссии (не менее 2-х лет, при наличии справки центра сопровождения аттестации педагогических и руководящих работников ОГАОУ ДПО «БелИРО»), экспертами, привлекаемыми для проведения аккредитационной экспертизы в рамках государственной аккредитационной образовательной деятельности (не менее 2-х лет, при наличии справки управления по контролю и надзору в сфере образования департамента образования Белгородской области;

- педагогические работники, получившие почётные звания «Народный .. .(по

профилю работы)», «Заслуженный ... (по профилю работы)» (независимо от срока получения награды), награжденные орденами и медалями за педагогический труд, лауреаты премии Правительства РФ;

- педагогические работники, получившие в межаттестационный период награды Белгородской области: знак отличия «Коллекция памятных медалей: Прохоровское поле - Третье рабочее поле России»; почётное звание «Почётный гражданин Белгородской области», медаль «За заслуги перед Землей Белгородской». Дополнительно, при прохождении аттестации на первую квалификационную категорию имеют право на освобождение от экспертной оценки аттестационных материалов:

- педагогические работники, ставшие в межаттестационный период:

- победителями муниципального этапа Всероссийского конкурса «Воспитатель года»;
- победителями в номинациях муниципального этапа Всероссийского конкурса «Сердце отдаю детям»;
- победителями и призёрами муниципального этапа Всероссийского конкурса «Педагог-психолог»;
- педагогические работники, получившие в межаттестационный период почётные звания «Почётный работник (по профилю работы)», Почётную грамоту Министерства образования и науки РФ (по профилю работы), а также Почётную грамоту Министерства просвещения Российской Федерации, нагрудный знак «Почётный работник воспитания и просвещения Российской Федерации».

4.17. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, учитываются в течение срока их действия на территории Белгородской области:

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения;

- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория;

- при работе в должности, где применяется наименование старший (старший воспитатель);

- при переезде из других регионов Российской Федерации.

Дополнительные льготы путем сохранения за педагогическими работниками условий оплаты труда с учётом имеющейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

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

- до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока её назначения досрочно (приложение №7 к Федеральному закону от 28.12.2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» в редакции Федерального закона от 03.10.2018 г. №350) – не менее чем за один год;

- по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года, не менее чем на один год;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию – на период до принятия аттестацион-

ной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

- при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другое образовательное учреждение в связи с сокращением численности или штата работников или при ликвидации образовательного учреждения, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации – не менее, чем на 1 год.

4.18. Установленная на основании аттестации квалификационная категория действительна в течение пяти лет. Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам, сохраняются до окончания срока их действия при переходе в другое учреждение, в том числе расположенное в другом субъекте Российской Федерации. Срок действия квалификационной категории продлению не подлежит.

4.19. Аттестацию на квалификационные категории «педагог-методист» и «педагог-наставник» проходят педагогические работники, имеющие высшую квалификационную категорию по замещаемой должности и исполняющие обязанности по методической или наставнической деятельности, определёнными руководителем образовательной организации и закреплёнными распорядительным актом образовательной организации (приказ) и дополнительным соглашением к трудовому договору. Доплата за квалификационные категории «педагог-методист» и «педагог-наставник» осуществляется в соответствии с нормативно-правовым актом Правительства Белгородской области.

5. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

5.1. Педагогическим работникам по их заявлению предоставляются через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы отпуск продолжительностью до 1 года.

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

5.3. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- по уходу за нетрудоспособным родителем до 3-х месяцев с сохранением места работы;

- вступление работника в брак – до 5 календарных дней;

- вступления в брак детей – 3 календарных дня;

- рождение ребенка (мужу) – до 5 календарных дней;

- смерти близких родственников (супруги, родители обоих супругов, дети, братья, сестры) – до 5 календарных дней;

- проводов сына по призыву на обязательную службу в вооруженные силы Российской Федерации – 2 календарных дня;

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу 1 сентября – 1 календарный день;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;
- при наличии у работника путевки на отдых и лечение может быть предоставлен отпуск в любое время (по сроку путевки);
- празднования работником юбилейной даты – 1 календарный день (в день юбилея);
- за руководство методическим объединением – 3 календарных дня;
- победителям профессионального конкурса «Воспитатель года» - 3 календарных дня;
- лауреатам конкурса «Воспитатель года» - 2 календарных дня;
- наставникам молодых специалистов – 2 календарных дня;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- председателю ПК и членам профсоюзного комитета – 1 календарный день;
- ежегодное прохождение углубленного медицинского обследования за счет бюджетных средств;
- на льготной основе направлять детей работников в загородные и пришкольные лагеря (каникулярный период).

5.4. Работники учреждения – члены профсоюзной организации МБДОУ ДС №29 «Рябинушка», работающие на постоянной основе, и их дети, обеспечиваются льготными путевками в санатории, дома отдыха, летние оздоровительные лагеря с учетом личных заявлений в пределах количества путевок, выделенных учреждению.

5.5. Оплату дополнительных дней отдыха производить в соответствии со ст.139 ТК РФ и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 г. № 922.

5.6. Членам Профсоюза, принимающим участие в специальной военной операции на территории Украины посредством прохождения военной службы в Вооруженных силах Российской Федерации по контракту, по призыву по мобилизации или заключению контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации, устанавливается единовременная выплата исходя из финансовой возможности профсоюзной организации.

5.7. Расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе работодателя не допускается в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным п.1, 5 - 8, 10 или 11 ч.1 ст.81 или п.2 ст.336 ТК РФ).

6. ОХРАНА ТРУДА. УСЛОВИЯ ТРУДА

6.1. Администрация учреждения:

6.1.1. Обеспечивает право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда,

предупреждающих производственный травматизм и профзаболевания работников (ст. 219 Трудового кодекса Российской Федерации) заключает ежегодно Соглашение по охране труда, по улучшению условий труда работников коллектива.

6.1.2. Разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.1.3. Обеспечивает контроль соблюдения работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.1.4. Создает в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе входят члены профкома (ст. 218 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.1.5. Знакомит под роспись каждого работника, в том числе вновь принятого на работу, с инструкциями по охране труда и соблюдении санитарно-гигиенического режима на рабочем месте в учреждении.

Организует обучение и проверку знаний требований охраны труда в порядке, установленном Правительством Российской Федерации (ст. 225 Трудового кодекса РФ).

6.1.6. Обеспечивает бесплатное прохождение работниками обязательных профилактических, медицинских осмотров, обследований и прививок в соответствии с законодательством РФ об охране труда и здоровья граждан (ст. 213 ТК РФ).

6.1.7. Осуществляет проверки состояния охраны труда, техники безопасности и подготовки учреждения к началу учебного года.

6.1.8. Обеспечивает проверку сопротивления заземляющих устройств, сопротивления изоляции проводов и исправности электрооборудования в сроки, установленные нормативными документами.

6.1.9. Обеспечивает ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

6.2. Стороны пришли к соглашению, что профсоюзный комитет:

6.2.1. Осуществляет общественный контроль за выполнением законодательства по охране труда, экологии, коллективного договора, соглашения по охране труда в коллективе, условий трудовых договоров (контрактов) в части охраны труда и здоровья членов коллектива, установления льгот и выплат компенсаций за тяжелые и вредные условия труда (ст. 25 Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

6.2.2. Участвует в расследовании несчастных случаев с работниками учреждения в соответствии со ст. 227-231 Трудового Кодекса Российской Федерации.

6.2.3. Избирает и организует работу уполномоченного (доверенное лицо) от профсоюза по охране труда и включает его в состав комиссии по охране труда.

6.2.4. Принимает участие в разработке раздела коллективного договора по охране труда и соглашения по охране труда.

6.2.5. Участвует в работе по специальной оценке условий труда.

7. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ В ОБЛАСТИ ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

Руководитель организации обязан:

7.1. Соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны.

7.2. Разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности.

7.3. Проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности.

7.4. Включать в коллективный договор вопросы пожарной безопасности.

7.5. Содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению.

7.6. Оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров.

7.7. Предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территории и в здании необходимые силы и средства.

7.8. Обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территорию, в здание и сооружения.

7.9. Предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности в ДООУ, а также о происшедших пожарах и их последствиях.

7.10. Незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов.

8. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

8.1. Работодатель предоставляет профсоюзному комитету детского сада бесплатно необходимые помещения с оборудованием, отоплением, освещением для работы самого органа и для проведения собраний работников, оргтехнику и средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет.

8.2. Профсоюзный комитет осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

8.3. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза при наличии их письменных заявлений. Задержка перечисленных средств не допускается (ст. 377 ТК РФ).

8.4. Члены выборных профсоюзных органов на время участия в работе пленумов, президиумов, совещаний, семинаров, проводимых профсоюзом,

освобождаются от производственной работы, но не более 36 рабочих часов в год, с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в установленном законом порядке.

8.5. Профессиональный комитет имеет право на осуществление контроля за соблюдением работодателя и его представителя трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективного договора, соглашений. Работодатель обязан в недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить в соответствующий профсоюзный орган о результатах данного требования и принятых мерах (ст. 370 ТК РФ).

8.6. Члены выборного органа профсоюза включают своих представителей в состав комиссий учреждения, по специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию, по изменению статуса, типа и организационно-правовой формы образовательного учреждения и других коллегиальных органов учреждения.

8.7. Работники, члены профсоюзного комитета, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без учета мнения профсоюзного органа, в который они избраны; руководитель профсоюзных органов (председатель и заместитель председателя) – без учета мнения профсоюзного органа в которые они избраны.

8.8. Увольнение по инициативе работодателя, изменение определенных сторонами условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих, поощрительных выплат) работника, входящего в состав профсоюзных органов, допускается в установленном законом порядке по предварительному согласию профсоюзного органа, членом которого он является. Увольнение по указанным основаниям председателей первичных профсоюзных организаций допускается только с согласия вышестоящего профсоюзного органа – комитета профсоюза.

После окончания выборных полномочий в течение 2-х лет увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов (председатель и заместитель), допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия вышестоящего органа, кроме случаев ликвидации или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения.

8.9. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ), несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ст. 81 ТК РФ), неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ст. 81 ТК РФ), производится с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.10. Лица, нарушающие права и гарантии деятельности профессиональных союзов, несут ответственность в соответствии со ст. 378 ТК РФ.

8.11. Работодатель рассматривает с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, следующие локальные акты:

- о графике отпусков;

- о режиме работы (рабочего времени) всех категорий работников;
- об устранении и изменении объема нагрузки (тарификации);
- об установлении, отмене надбавок и доплат, а также изменении их размеров;
- о распределении выплат стимулирующего характера и использовании фонда экономии заработной платы;
- о должностных обязанностях работников;
- об утверждении правил внутреннего трудового распорядка;
- о привлечении работников к работе в выходные и нерабочие дни;
- проекты иных документов и локальных актов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы и права работников.

9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

Стороны пришли к соглашению, что профсоюзный комитет учреждения берет на себя следующие обязательства:

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Трудовым кодексом Российской Федерации, Отраслевыми Соглашениями федерального, областного, городского уровней.

9.2. Вести коллективные переговоры по подготовке к заключению коллективного договора в учреждении, содействовать его реализации, способствовать установлению социального согласия в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины.

9.3. Доводить до сведения членов коллектива информацию о новых законодательных актах, нормативных документах, о работе профорганов всех уровней по защите трудовых прав и гарантий работников образования.

9.4. Оказывать бесплатную консультационную, юридическую помощь и защиту членов профсоюза, по вопросам оплаты труда, исполнения трудового законодательства и социальных гарантий.

9.5. Осуществлять контроль:

- за соблюдением работодателем (представителем) трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, за выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений;
- за предоставлением работодателем (его представителями) работникам льгот, гарантий и компенсаций, установленных действующим законодательством;
- за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующей части фонда, экономии фонда заработной платы и т.д.;
- за правильность ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей;
- за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплатой;
- за обеспечением безопасных условий и охраны труда;
- за соблюдением других социально-трудовых вопросов.

9.6. Совместно с администрацией ходатайствовать об улучшения жилищных условий работникам ОУ, об оздоровлении работающих и их детей, участвовать в организации культурно-массовых мероприятий (при наличии средств).

9.7. Выделять финансовую помощь членам профсоюза за счет средств первичной профсоюзной организации (болезнь, кража, смерть близких родственников, пожар и пр.)

9.8. Осуществлять связь с членами профсоюза – ветеранами, находящимися на пенсии, с женщинами, находящимися в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет.

9.9. Ежегодно отчитываться о своей работе перед членами профсоюза.

9.10. За активное участие в деятельности Профсоюза члены профсоюза решением профкома могут отмечаться следующими видами поощрений:

- объявление благодарности;

- награждение Почетными грамотами и другими знаками отличия от Профсоюза (ст. 11 Устава Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации).

10. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

В целях более эффективного участия работающей молодежи в работе и развитии организации, обеспечения их занятости, вовлечения молодых работников в активную профсоюзную жизнь, комплексного решения вопросов, усиления их социальной защищенности, стороны коллективного договора договорились:

10.1. Молодыми работниками считаются работники учреждения в возрасте до 35 лет. Молодежная политика является одним из приоритетных направлений деятельности администрации и профсоюзной организации учреждения.

10.2. Закрепить наставников за всеми молодыми работниками в первые полгода их работы в учреждении. Поступающим на работу молодым специалистам проводить стажировку по индивидуальному плану учреждения. Осуществлять гарантированную доплату к заработной плате в размере 30% от оклада молодым педагогическим работникам, получившим среднее педагогическое или высшее педагогическое образование и принятыми на работу на должности педагогических работников на период первого года трудовой деятельности.

10.3. Предоставлять оплачиваемые ученические отпуска для молодых работников, обучающихся на заочных отделениях в высших и средних учебных заведениях.

10.4. Профсоюзный комитет Организации обязуется активно использовать законодательно-нормативную базу по молодежной политике с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи.

10.5. Стимулировать молодых работников к участию в программах строительства индивидуального жилья, арендного жилья на условиях специализированного найма жилого помещения на период трудовых отношений с учреждением.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется комиссией из числа представителей сторон, а также сторонами самостоятельно.

11.2. Ход и промежуточные результаты выполнения коллективного договора рассматриваются один раз в год.

11.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае расторжения трудового договора (контракта) с руководителем учреждения.

11.4. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем работодателями на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (ст. 50 ТК РФ).

11.5. В течение срока действия коллективного договора стороны принимают все зависящие от них меры по урегулированию трудовых конфликтов, возникающих в области социальных и экономических отношений.

11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.7. Настоящий коллективный договор действует с 1 января 2025г. в течение 3-х лет

11.8. Переговоры по заключению коллективного договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детского сада № 29 «Рябинушка» Старооскольского городского округа

1. Общие положения

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду № 29 «Рябинушка» Старооскольского городского округа (далее – учреждение) (ст. 189 ГК РФ).

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка призваны четко регламентировать организацию работы всего трудового коллектива ДОУ, способствовать нормальной работе, обеспечению рационального использования рабочего времени, укреплению трудовой дисциплины, созданию комфортного микроклимата для сотрудников.

1.3. Все вопросы, связанные с Правилами внутреннего распорядка, решаются администрацией ДОУ в пределах предоставленных ей прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, совместно или по согласию с профсоюзным комитетом.

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1 Прием на работу работников, заключение с ними и расторжение трудовых договоров, распределение должностных обязанностей, создание условий и организация дополнительного профессионального образования работников осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.2. Право на занятие педагогической деятельностью в организации имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках.

2.3. К педагогической деятельности в организации не допускаются лица:

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

- имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей статьи 331 Трудового кодекса Российской Федерации;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем статьи 331 Трудового кодекса Российской Федерации;

- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным

органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

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

2.4. Приём на работу работников осуществляется на основании:

- предоставления справки, выдаваемой УВД России по Белгородской области на предмет наличия (отсутствия) судимости и (или) факта уголовного преследования, согласно статье 65 Трудового кодекса Российской Федерации;
- письменного заявления потенциального работника;
- документов, подтверждающих прохождение работником предварительного медицинского обследования в соответствии с Приказом Минздрава России от 28 января 2021г. №29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвёртой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры».

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

2.6. Трудовой договор между работником и руководителем учреждения заключается в письменной форме. Прием на работу оформляется приказом руководителя учреждения. Условия трудового договора должны соответствовать трудовому законодательству РФ. Работника знакомят под подпись с приказом.

2.7. При приеме на работу руководитель учреждения знакомит под подпись работника со следующими документами:

- Уставом учреждения;
- коллективным договором;
- правилами внутреннего трудового распорядка;
- должностной инструкцией;
- иными локальными актами.

2.8. Работники - совместители представляют выписку из трудовой книжки, заверенную администрацией по месту основной работы и по их желанию делается запись в трудовой книжке.

2.9. При приеме работника или переводе его в установленном порядке на другую работу администрация учреждения обязана провести первичный инструктаж по охране труда с записью в «Журнале первичного инструктажа по охране труда и технике безопасности».

2.10. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям,

предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации.

–При приёме на работу работник предоставляет следующие документы: паспорт, ИНН, СНИЛС, диплом об образовании, квалификации, военный билет (при наличии). На каждого работника ведется личное дело, в которое входят документы: анкета, автобиография, заявление о приеме на работу, трудовой договор, выписка из приказа Департамента образования Белгородской области «Об утверждении решения Главной аттестационной комиссии» (для педагогов), документ о повышении квалификации (для педагогов), справка о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования, приказ о приёме на работу, приказы о перемещениях. Кроме того, на каждого работника ведется учетная карточка формы Т-2. Личное дело и карточка формы Т-2 хранятся в сейфе. Перевод работников на другую работу производится только с его согласия кроме случаев, когда закон допускает временный перевод без согласия работника: по производственной необходимости, для замещения временно отсутствующего работника и в связи с простоем, в том числе частичным. (ст.74 ТК РФ).

2.11. В случаях изменений в организации работы учреждения (изменения количества групп, учебного плана; режима работы, экспериментальной работы и т.п.) допускается при продолжении работы в той же должности, специальности, квалификации изменение существенных условий труда работника: система и размер оплаты труда, льгот, режима работы, а также изменение других существенных условий труда.

Работник должен быть поставлен в известность об изменении существенных условий труда не позднее, чем за два месяца. Если прежние существенные условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы на новых условиях, то трудовой договор прекращается в соответствии с законодательством РФ.

2.12. Увольнение в связи с сокращением штата или численности работников, либо по несоответствию занимаемой должности допускается при условии невозможности перевода увольняемого работника, с его согласия, на другую работу, и по получении предварительного согласия профсоюзного комитета учреждения (ст.81 ТК РФ).

2.13. Увольнение за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей без уважительных причин (ст.81 п. 5 ТК РФ); прогул или отсутствие на работе более четырех часов в течение рабочего дня без уважительных причин (ст.81 п.6а ТК РФ); появление на работе в нетрезвом состоянии, а также состоянии наркотического или токсического опьянения (ст.81 п.6б ТК РФ); совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны администрации ДООУ (ст.81 п.8 ТК РФ); совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, не совместимого с продолжением данной работы (ст.81 п.18 ТК РФ) производятся при условии доказанности вины увольняемого работника в совершенном поступке, без согласования с профсоюзным комитетом (ст.81 п.14 ТК РФ).

2.14. В день увольнения работодатель должен произвести с увольняемым работником денежный расчет в заработную плату и выдачу ему надлежаще оформленную трудовую книжку, а также документ о прохождении аттестации (педагогам).

2.15. Запись о причине увольнения в трудовую книжку вносится в соответствии с формулировками законодательства и ссылкой на статью и пункт Трудового кодекса Российской Федерации.

2.16. При увольнении по обстоятельствам, с которыми закон связывает предоставление льгот и преимуществ, запись в трудовую книжку вносится с указанием этих обстоятельств.

3. Обязанности работников

3.1. Работники обязаны:

3.1.1. Работать честно и добросовестно, строго выполнять учебный режим, требования Устава учреждения и Правил внутреннего трудового распорядка, соблюдать дисциплину.

плину труда: вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации.

3.1.2. Быть примером в поведении и выполнении морального долга, как в учреждении, так и вне учреждения.

3.1.3. Соблюдать положения Кодекса профессиональной этики.

3.1.4. Полностью соблюдать требования по технике безопасности, пожарной и антитеррористической безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями; санитарно-эпидемиологические нормы и правила, обо всех случаях травматизма немедленно сообщать руководителю учреждения.

3.1.5. Беречь общественную собственность и воспитывать у детей бережное отношение к государственному имуществу.

3.1.6. Ежегодно в установленные сроки (по графику Управления образования администрации Старооскольского городского округа Белгородской области) проходить медицинские осмотры, установленные Приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28 января 2021 г. № 29 н.

3.1.7. Содержать рабочее место, мебель, оборудование и приспособления в аккуратном состоянии, соблюдать чистоту в помещениях учреждения.

3.1.8. Соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

3.1.9. Беречь имущество, бережно использовать материалы, рационально расходовать электроэнергию, тепло, воду.

3.1.10. Своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию.

3.1.11. Круг конкретных функциональных обязанностей, которые каждый работник выполняет по своей должности, специальности и квалификации, определяется должностными инструкциями, утвержденными руководителем учреждения на основании квалификационных характеристик, тарифно-квалификационных справочников и нормативных документов.

3.2. Педагогические работники обязаны:

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

проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;

выполнять приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 09.12.2020 г. №13074 «О внесении изменений в календарь профилактических прививок по эпидемическим показаниям, утверждённый приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 21 марта 2014 г. №125н»;

проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

соблюдать устав образовательной организации, правила внутреннего трудового распорядка, должностную инструкцию.

3.3. Педагогический работник организации, осуществляющий образовательную деятельность, не вправе оказывать платные образовательные услуги воспитанникам в учреждении, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.

3.4. Педагогическим работникам запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения воспитанников к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения воспитанникам недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения воспитанников к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

3.5. Лица, признанные иноагентами, не имеют права осуществлять просветительскую деятельность в отношении несовершеннолетних и (или) педагогическую деятельность в государственных и муниципальных образовательных организациях

4. Права работников

4.1. Все работники Учреждения имеют право:

на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными Федеральными законами;

на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором; на рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;

на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

на отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категории работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законными способами;

на разрешение индивидуальных трудовых споров, в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ и иными Федеральными законами;

на возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными Федеральными законами;

на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных Федеральными законами;

на предоставление отгулов по вакцинации от новой коронавирусной инфекции COVID-19.

4.2. Педагогические работники пользуются следующими правами и свободами:
свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;

свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов воспитания;

право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы;

право на выбор средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

право на участие в разработке образовательных программ и компонентов образовательных программ (обязательной части и части, формируемой участниками образовательного процесса);

право на аттестацию в целях установления квалификационной категории;

право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;

право на бесплатное пользование информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в организации, осуществляющей образовательную деятельность;

право на бесплатное пользование образовательными, методическими услугами организации, осуществляющей образовательную деятельность, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;

право на участие в управлении, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом учреждения;

право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности образовательной организации, в том числе через органы управления и общественные организации;

право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;

право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

Педагогические работники имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

право на сокращенную продолжительность рабочего времени; право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;

право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;

право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам соци-

ального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;

иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации.

5. Обязанности администрации

Администрация обязана:

5.1 Организовать труд педагогов и других работников так, чтобы каждый работал по своей специальности и квалификации, закрепить за каждым работником определенное рабочее место, своевременно знакомить с расписанием непосредственной образовательной деятельности и графиком работы.

5.2 Обеспечить безопасные условия труда, исправное состояние помещений, отопления, освещения, систем вентиляции, инвентаря и прочего оборудования, наличие необходимых в работе материалов.

5.3 Осуществлять контроль за качеством образовательного процесса путем посещения и анализа мероприятий с детьми, соблюдением расписания и режима дня, выполнением образовательных программ, учебных планов, соблюдением требований СанПиН.

5.4 Своевременно рассматривать предложения работников, направленные на улучшение деятельности учреждения, поддерживать и поощрять лучших работников.

5.5 Совершенствовать организацию труда, обеспечивать выполнение условий оплаты труда. Выплату заработной платы с согласия работника, осуществлять в два приёма в установленные сроки: выплата заработной платы за первую половину месяца – 25 числа каждого месяца и 10 числа каждого месяца – окончательный расчет.

5.6 Принимать меры по обеспечению трудовой дисциплины.

5.7 Соблюдать законодательство о труде, улучшать условия труда сотрудников, обеспечивать надлежащее санитарно-техническое оборудование всех рабочих мест и мест отдыха, создавать условия труда, соответствующие правилам по охране труда, технике безопасности и санитарным правилам.

5.8 Постоянно контролировать знание и соблюдение работниками всех требований и инструкций по технике безопасности, пожарной безопасности, санитарии и гигиене.

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

5.10 Своевременно предоставлять отпуск всем работникам в соответствии с графиком, составленным не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. Компенсировать выходы на работу в установленный для данного работника выходной или праздничный день предоставлением другого дня отдыха или двойной оплатой труда, предоставлять отгулы за дежурства в нерабочее время.

5.11 Создавать условия для систематического повышения квалификации педагогическим и другим работникам учреждения.

6. Рабочее время

6.1. В учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье. Продолжительность рабочего дня (смены) для руководящего, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется графиком работы, составленным из расчета 40-часовой рабочей недели. Длительность работы учреждения – 12 часов; график работы – с 7.00 до 19.00 часов». Продолжительность рабочего дня (смены) для педагогического состава определяется графиком работы, составленным для педагогов и специалистов, исходя из недельной нагрузки.

Продолжительность рабочего времени за ставку заработной платы для воспитателей групп общеразвивающей направленности определяется из расчета 36 часов педагогической работы в неделю. Продолжительность работы за ставку заработной платы воспитателей групп компенсирующей направленности – 25 часов педагогической работы в неделю.

Графики работы утверждаются по согласованию с профсоюзным комитетом и предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания. Графики объявляются работнику под роспись и вывешиваются на видном месте не позже, чем за один месяц до их введения в действие.

6.2. Работа в установленные для работников графиками выходные дни запрещена и может иметь место лишь в случаях, предусмотренных законодательством РФ.

Дежурства в нерабочее время допускаются в исключительных случаях с последующим предоставлением отгулов той же продолжительности, что и дежурство или оплате в двойном размере.

6.3. Расписание непосредственной образовательной деятельности и режимных моментов составляется администрацией учреждения, исходя из педагогической целесообразности, с учетом наиболее благоприятного режима деятельности и отдыха воспитанников и максимальной экономии времени педагогических работников и в соответствии с нормами СанПиН.

6.4. Посторонним лицам разрешается присутствовать на мероприятиях с согласия воспитателя и разрешения руководителя учреждения.

6.5. Руководитель учреждения приказом назначает ответственное лицо, которое организует учет явки на работу всех работников в таблице учета рабочего времени.

6.6. В случае неявки на работу по болезни работник обязан, при наличии такой возможности, известить администрацию как можно ранее о своей болезни, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

7. Поощрения за успехи в работе

7.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются поощрения в соответствии со статьей 191 ТК РФ.

7.2. Поощрения объявляются работникам администрацией совместно по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения в соответствии с приказом руководителя учреждения и доводятся до сведения коллектива, запись о поощрении вносится в трудовую книжку работника.

8. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

Неисполнение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей влечет за собой наложение дисциплинарного взыскания или применение мер общественного воздействия:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям в соответствии со статьей 193 Трудового кодекса Российской Федерации.

Наложение дисциплинарного взыскания производится администрацией в пределах предоставленных ей полномочий.

За каждое нарушение может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание.

До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины требуется объяснение в письменной форме. Отказ от дачи письменного объяснения либо устное объяснение не препятствует применению взыскания. Дисциплинарное расследование нарушений работником норм профессиональной этики и (или) Устава учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной (или устной) форме. Копия жалобы должна быть вручена работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника за исключением случаев, предусмотренных законом (запрещение педагогической деятельности, защита интересов детей).

Взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения нарушений трудовой дисциплины, не считая времени болезни и отпуска работника (ст.192-193 ТК РФ).

Взыскание объявляется приказом руководителя учреждения. Приказ должен содержать указание на конкретное нарушение трудовой дисциплины, за которое налагается данное взыскание, мотивы применения взыскания.

Приказ объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня подписания.

К работникам, имеющим взыскание, меры поощрения не применяются в течение срока наложения этих взысканий.

Взыскание автоматически снимается, и работник считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию, если в течение года не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию. Руководитель учреждения вправе снять взыскание досрочно по ходатайству трудового коллектива, если подвергнутый дисциплинарному взысканию не совершил нового проступка и проявил себя как добросовестный работник. Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическими работниками являются основания, указанные в ст.336 ТК РФ.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад №29 «Рябинушка» Измайловой Людмилы Викторовны, действующего на основании Устава, с одной стороны, и первичная профсоюзная организация МБДОУ ДС №29 «Рябинушка» в лице председателя первичной профсоюзной организации Гончаровой Юлии Андреевны, с другой стороны, заключили настоящее соглашение о нижеследующем:

1. Руководство Учреждения обязуется в 2025-2027 годах выполнить следующие мероприятия по охране труда:

I. Организационные мероприятия

1. Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 24.12.2021г. № 2464 «О Порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда».

2. Обучение работников безопасным методам и приемам работы в соответствии с требованиями «Организация обучения по безопасности труда работников и организаций».

3. Обучение работников по оказанию первой помощи пострадавшему.

4. Обеспечение учреждения законодательными и иными нормативно – правовыми актами по охране труда и пожарной безопасности.

5. Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации (проводится 2 раза в год – весной и осенью).

6. Организация и проведение административно – общественного контроля по охране труда в соответствии с утвержденным положением по согласованию с профсоюзом.

7. Организация комиссии по проверке знаний по охране труда работников образовательного учреждения.

II. Технические мероприятия

1. Проверка групп 1 раз в квартал.

2. Подготовка системы отопления к осеннее – зимним условиям работы.

3. Испытание сопротивления изоляции электропроводки и заземляющих устройств.

4. Обеспечение безопасности состояния рабочих мест, оборудования, приборов, инструментов в течение года.

5. Приведение освещённости к санитарно – гигиеническим нормам, замена перегоревших ламп в группах.

6. Обеспечение нормальное санитарное состояние помещений.

7. Дезинфекция всех помещений

8. Обеспечение своевременный ремонт розеток и выключателей в течение года.

9. При подготовке к новому учебному году проверить наличие всех необходимых инструкций по охране труда, их соответствие законодательству и иным нормативным актам.

III. Лечебно – профилактические и санитарно – бытовые мероприятия

1. Предварительные и периодические медицинские осмотры работников в соответствии с Порядком проведения предварительных и периодических медицинских осмотров работников и медицинских регламентах допуска к профессии.

IV. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты

1. Выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты обслуживающему персоналу.

2. Обеспечение работников мылом, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

V. Мероприятия по пожарной безопасности

1. Обеспечение журналами регистрации противопожарного инструктажа на рабочем месте.

2. Обеспечение учреждение инструкцией и планом – схемой эвакуации людей на случай возникновения пожара.

3. Организация и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации воспитанников и персонала.

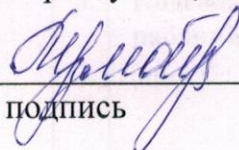
4. Освобождение запасных эвакуационных выходов от хранения неисправной мебели и другого хлама.

2. Настоящее соглашение вступает в силу с момента его подписания сторонами.

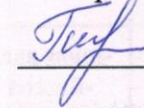
3. Настоящее соглашение составлено в двух экземплярах, по одному для каждой стороны.

4. Подписи сторон.

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад №29 «Родничок» Старооскольского городского округа ИНН 3128033118, Фактический адрес: г. Старый Оскол, мкр. Жукова, д.55


_____ Л.В. Измайлова
подпись

Первичная профсоюзная организация муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №29 «Рябинушка» Старооскольского городского округа Фактический адрес: г. Старый Оскол, мкр. Жукова, д.55


_____ Ю.А. Гончарова
подпись

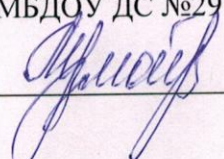
ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей, на которых в связи с условиями труда выдаются
бесплатно спецодежда, спецобувь и средства индивидуальной защиты

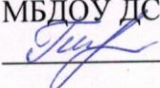
N п/п	Наименование профессии (должности)	Тип СИЗ	Наименование СИЗ (с указани- ем конкретных данных о конструкции, классе защиты, категориях эффективности и/или эксплуатационных уровнях)	Нормы выдачи с указанием пе- риодичности выдачи, количе- ства на период, единицы изме- рения (штуки, пары, комплек- ты, мл.) на 1 год	Основание выдачи СИЗ (пункты Еди- ных типовых норм, правил по охране труда и иных документов)
1.	Кастелянша	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от об- щих производственных загрязнений	1 шт.	1491 (Прил.1)
		Средства за- щиты ног	Обувь специальная для защи- ты от механических воздейст- вий (истирания)	1 пара	1.1.1 (Прил.2)
2.	Кладовщик	Одежда спе- циальная за- щитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязне- ний	1 шт.	1511(Прил.1)
		Средства за- щиты ног	Обувь специальная для защи- ты от механических воздейст- вий (ударов)	1 пара	1511(Прил.1)
		Средства за- щиты рук	Перчатки для защиты от ме- ханических воздействий (ис- тирания)	12 пар	1511(Прил.1)
		Средства за- щиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	1511(Прил.1) 2.1.1 (Прил.2)
3.	Подсобный рабочий	Одежда спе- циальная за- щитная	Костюм для защиты от меха- нических воздействий (исти- рания)	1 шт.	3640 (Прил.1)
		Средства за- щиты ног	Обувь специальная для защи- ты от механических воздейст- вий (ударов)	1 пара	3640 (Прил.1)
		Средства за- щиты рук	Перчатки для защиты от ме- ханических воздействий (ис-	12 пар	3640 (Прил.1)

			тирания)		
		Средства за- щиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	3640 (Прил.1) 2.1.1 (Прил.2)
4.	Помощник воспитателя	Одежда спе- циальная за- щитная	Костюм для защиты от меха- нических воздействий (исти- рания)	1 шт.	3677 (Прил.1)
		Средства за- щиты ног	Обувь специальная для защи- ты от механических воздейст- вий (стирания)	1 пара	3677 (Прил.1)
		Средства за- щиты рук	Перчатки для защиты от ме- ханических воздействий (ис- тирания)	12 пар	3677 (Прил.1)
		Средства за- щиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	3677 (Прил.1) 2.1.1 (Прил.2)
5.	Шеф-повар	Одежда спе- циальная за- щитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязне- ний и механических воздей- ствий (стирания)	1 шт.	3593 (Прил.1)
		Средства за- щиты ног	Обувь специальная для защи- ты от механических воздейст- вий (стирания)	1 пара	3593 (Прил.1)
		Средства за- щиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	3593 (Прил.1) 2.1.1 (Прил.2)
6.	Повар	Одежда спе- циальная за- щитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязне- ний и механических воздей- ствий (стирания)	1 шт.	3593 (Прил.1)
		Средства за- щиты ног	Обувь специальная для защи- ты от механических воздейст- вий (стирания)	1 пара	3593 (Прил.1)
		Средства за- щиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	3593 (Прил.1) 2.1.1 (Прил.2)

7.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	4030 (Прил.1)
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	4030 (Прил.1)
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) Ботинки	1 пара	4030 (Прил.1) 1.1.1 (Прил.2)
			Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	4030 (Прил.1) 2.1.1 (Прил.2)
			Каскетка защитная от механических воздействий	1 шт. на 2 года	4030 (Прил.1)
8.	Машинист по стирке белья и ремонту спецодежды	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	4031 (Прил.1)
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара	4031 (Прил.1) 1.1.1 (Прил.2)
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	4031 (Прил.1)
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	4031 (Прил.1) 2.1.1 (Прил.2)
9.	Дворник	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.	997 (Прил.1)
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	997 (Прил.1)
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	997 (Прил.1)
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), от общих производственных загрязнений	1 пара	997 (Прил.1)
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	997 (Прил.1)

		Средства за- щиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	997 (Прил.1) 2.1.1 (Прил.2)
10.	Уборщик слу- жебных поме- щений	Одежда спе- циальная за- щитная	Костюм для защиты от меха- нических воздействий (исти- рания)	1 шт.	4932 (Прил.1)
		Средства за- щиты ног	Обувь специальная для защи- ты от механических воздей- ствий (ударов) и от скольже- ния	1 пара	4932 (Прил.1)
		Средства за- щиты рук	Перчатки для защиты от ме- ханических воздействий (ис- тирания)	12 пар	4932 (Прил.1)
		Средства за- щиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	4932 (Прил.1) 2.1.1 (Прил.2)

Заведующий
МБДОУ ДС №29 «Рябинушка»
 /Л.В. Измайлова

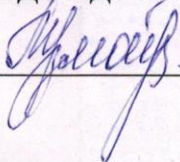
Председатель
профсоюзного комитета
МБДОУ ДС №29 «Рябинушка»
 / Ю.А. Гончарова

**Приложение № 4
к Коллективному договору
МБДОУ ДС №29 «Рябинушка»**

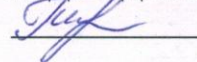
**Перечень профессий и должностей, на которые
для устранения загрязнения кожных покровов бесплатно
выделяется мыло и другие очистители кожи**

1. Шеф-повар, повар.
2. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.
3. Уборщик служебных помещений.
4. Машинист по стирке и ремонту спецодежды.
5. Кладовщик.

Заведующий
МБДОУ ДС №29 «Рябинушка»

 /Л.В. Измайлова

Председатель
профсоюзного комитета
МБДОУ ДС №29 «Рябинушка»

 / Ю.А. Гончарова