

**Муниципальное казённое дошкольное  
образовательное учреждение  
«Детский сад посёлок Магнитный»  
Железнодорожного района Курской области**

## **Коллективный договор**

**по регулированию  
социально-трудовых отношений**

**в муниципальном казённом дошкольном  
образовательном учреждении  
«Детский сад посёлок Магнитный»  
Железнодорожного района Курской области**

**на 2021 -2023 годы.**

**Договор подписан 18 декабря 2020года.**

**Коллективный договор по регулированию  
социально-трудовых отношений в  
муниципальном казённом дошкольном образовательном учреждении  
«Детский сад посёлок Магнитный»  
Железнодорожного района Курской области»  
на 2021 -2023 годы.**

**ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

**1.1** Настоящий Коллективный договор по регулированию социально- трудовых отношений в муниципальном казённом дошкольном образовательном учреждении «Детский сад п. Магнитный» Железнодорожного района Курской области на 2021 -2023 годы (далее Коллективный договор) заключён в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Курской области, Региональным отраслевым соглашением между комитетом образования и науки Курской области и Курской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки на 2019 -2021 годы, Территориальным отраслевым соглашением по регулированию социально-трудовых отношений в системе образования Курской области на 2021-2023 годы, отраслевым территориальным соглашением по регулированию социально-трудовых отношений в системе образования Железнодорожного района Курской области на 2021-2023 годы в целях определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечения стабильной и эффективной деятельности образовательной организации на территории Железнодорожного района Курской области, усиления социальной защиты, повышения уровня жизни работников муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения «Детский сад п. Магнитный» Железнодорожного района Курской области

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном казённом дошкольном образовательном учреждении «Детский сад п. Магнитный» Железнодорожного района Курской области, устанавливающим условия труда, предоставление мер социальной поддержки работникам, их гарантий, компенсаций и льгот.

**1.2.** Сторонами договора являются: работники учреждения образования (далее-работники) в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации МКДОУ «Детский сад п. Магнитный» Лунёвой С.П.; работодатель в лице заведующего МКДОУ «Детский сад п. Магнитный» Дугиной А.Н.

**1.3.** Стороны договорились о том, Совет профсоюза, Профком первичной профсоюзной организации, выступает в качестве полномочных представителей работников организации, подведомственной Управлению образования администрации Железнодорожного района при разработке и заключении коллективного договора, ведении переговоров в решении трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем: оплаты труда, занятости, найма, увольнения (в том числе при сокращении штатов и численности работающих), социальных гарантий, аттестации работников, охраны труда и других форм социальной поддержки работников.

**1.4.** Коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного Договора.

**1.5.** Настоящий Коллективный договор рассматривается Сторонами как основа для ведения переговоров, в муниципальном казённом дошкольном образовательном учреждении «Детский сад п. Магнитный» Железнодорожного района Курской области при заключении трудовых договоров с работниками, при разрешении индивидуальных (для членов профсоюза) и

коллективных трудовых споров (конфликтов) и распространяется на работодателя и всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателем муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения «Детский сад п. Магнитный» Железногорского района Курской области.

Работодатель и соответствующий выборный профсоюзный орган могут заключать иные соглашения в соответствии с ч.10 ст.45 Трудового Кодекса Российской Федерации (далее ТК Российской Федерации), содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов профсоюза, а также на работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших первичную профсоюзную организацию представлять его интересы в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

**1.6.** Стороны договорились о том, что Коллективный договор организации не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством и настоящим Коллективным договором.

**1.7.** В течение срока действия Коллективного договора Стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости. При наступлении условий, требующих дополнения настоящего Коллективного договора, заинтересованная сторона вносит соответствующее представление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Принятые сторонами изменения и дополнения к Коллективному договору оформляются в установленном порядке, являются неотъемлемой частью Коллективного договора, доводятся до сведения всех сторон социального партнёрства и работников организаций системы образования (согласно п.1.2. Коллективного договора). Вносимые изменения не должны ухудшать положение, экономические права и профессиональные интересы работников по сравнению с действующей редакцией Коллективного договора.

**1.8.** Стороны берут на себя обязательства не принимать решений, препятствующих выполнению данного Договора, совместно разрабатывать проекты нормативно-правовых актов, затрагивающих социально-экономические, профессиональные интересы работников.

**1.9.** Коллективный договор вступает в силу с момента подписания и действителен до заключения нового, не более трёх лет с даты подписания.

**1.10.** Ни одна из Сторон не вправе в течение установленного срока действия Коллективного договора прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых обязательств, если иное не предусмотрено законодательством РФ.

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

**1.12.** Стороны совместно принимают решение о присвоении почетных званий и награждении отраслевыми знаками отличия членов профсоюза, профактива, выборных профсоюзных органов.

## **2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН**

**2.1.** В целях развития социального партнёрства Стороны:

**2.1.1.** Обязуются выстраивать свои взаимоотношения на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, способствовать решению через Коллективный договор вопросов, не урегулированных действующим законодательством, соблюдать определенные Коллективным договором обязательства и договоренности.

**2.1.2.** Признали необходимость и важность функционирования на равноправной основе комиссии по регулированию социально-трудовых отношений для ведения переговоров по заключению Коллективного договора, внесению в него дополнений и изменений, урегулирования возникающих разногласий и обеспечения постоянного (не реже одного раза в полугодие) контроля за ходом выполнения Коллективного договора. Срок полномочий комиссии - весь период действия Коллективного договора (Приложение № ).

**2.1.3.** Стороны договорились, что в соответствии со статьями 371, 373 Трудового Кодекса РФ, Законами РФ и другими нормативными правовыми актами, Коллективным договором и соглашением, работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с выборным профсоюзным органом (Приложение № , Приложение № ). Перечень соответствующих локальных нормативных актов определяется коллективным договором (Приложение № ).

**2.1.4.** Администрация МКДОУ «Детский сад п. Магнитный» обязуется

- согласовывать с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации проекты нормативно-правовых актов, затрагивающих социально-экономические, профессиональные интересы работников;

– проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования отраслевой и локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам;

– обеспечивать участие представителей сторон Коллективного договора в работе своих руководящих органов; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о численности, составе работников, условиях оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников и другую информацию, затрагивающую интересы работников

**2.2.** Стороны договорились, что в Муниципальном Казённом Дошкольном Образовательном Учреждении «Детский сад п. Магнитный» Железнодорожного района Курской области все решения по вопросам условий и оплаты труда, их изменений, установления компенсационных, стимулирующих и иных выплат работникам, объема педагогической нагрузки, тарификации, утверждения расписания уроков (занятий), график отпусков, локальные акты, предусмотренные коллективным договором, так или иначе затрагивающие социально-трудовые права и интересы работников образовательной организации, принимаются по согласованию соответствующего выборного профсоюзного органа (Приложение № ).

**2.3.** Стороны договорились при разработке предложений по совершенствованию показателей эффективности деятельности образовательной организации учитывать в числе критериев перечень показателей, характеризующих эффективность социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений (результативность социального партнерства, работы по принятию, реализации коллективного договора, организация работ по созданию и поддержке социально-привлекательного имиджа образовательной организации, участие в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, эффективность разрешения конфликтов, отсутствие нарушений трудового законодательства работниками и др.)

**2.3.1.** Продолжать совместную работу по разъяснению работникам отрасли пенсионного законодательства, их прав и возможностей по улучшению своего пенсионного обеспечения, в том числе используя методическую поддержку Пенсионного Фонда Российской Федерации, Общероссийского Профсоюза образования и Федерации организаций профсоюзов Курской

области.

**2.3.2.** Способствовать использованию различных форм поощрения и общественного признания достижений работников образовательной организации за выдающиеся достижения (заслуги) и многолетний добросовестный труд.

**2.3.3.** Стороны признают необходимым обеспечить право работников отрасли на защиту их персональных данных в соответствии со ст. 86-90 Трудового Кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 27 июля 2006г. №152-ФЗ «О персональных данных».

**2.3.4.** Стороны способствует сохранению социальной стабильности в коллективе образовательной организации, укреплению трудовой дисциплины, установлению партнерских взаимоотношений профсоюзных органов с работодателями.

**2.3.5.** Стороны содействует в организации работы по проведению специальной оценки условий труда работников.

### **3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

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

**3.1.1.** Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются Трудовым Кодексом РФ, территориальным соглашением, коллективным договором, соответствующими нормативными правовыми актами, Уставом и иными локальными нормативными актами организации. Форма трудового договора предварительно согласовывается с профсоюзным комитетом и является приложением к коллективному договору.

**3.1.2.** Работодатель обеспечивает заключение в письменной форме, как правило, на неопределённый срок трудового договора (Приложение № ) с работником с учетом рекомендаций по оформлению трудовых отношений при введении «эффективного контракта», в котором конкретизированы его трудовые обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг в том числе, такие обязательные условия оплаты труда (ст. 57 ТК РФ), как:

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

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

- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, в соответствии с установленными в организации показателями и критериями

**3.2.** Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы, условий её выполнения или по соглашению сторон с категориями работников, указанных в ст.59 ТК РФ.

**3.3.** Стороны подтверждают, что заключение гражданско-правовых договоров в образовательных организациях и иных учреждениях, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается. В случае обращения физического лица, работающего в образовательной организации на условиях гражданско-правового договора к руководителю организации с заявлением о признании таких отношений трудовыми, руководитель обязан признать такие отношения трудовыми и заключить трудовой договор с работником в установленные законом сроки.

**3.4.** После заключения трудового договора работодатель обязан издать приказ (распоряжение) о приёме на работу, который работнику объявляется под роспись в течение трёх дней со дня фактического начала работы. Фактическое допущение работника к работе с ведома или по поручению работодателя, считается заключением трудового договора.

**3.5.** Работодатель в сфере трудовых отношений обязаны:

**3.5.1.** При приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, Соглашением, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

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

**3.5.3.** Руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08 2010г. № 761-н, содержащим, в том числе, квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов высшего и дополнительного профессионального образования, здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

**3.5.4.** Учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

**3.6.** Стороны исходят из того, что изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточно квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория

**3.7.** Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по инициативе работника п.3 ч.1 ст.77 ТК РФ в следующих случаях:

- переезд работника на новое место жительства;
- зачисление на учебу в образовательную организацию;
- выход на пенсию;
- необходимость длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше трех лет;
- необходимость ухода за больным или престарелым членом семьи;
- в других случаях, предусмотренных локальными актами, коллективным договором образовательной организации.

**3.8.** Руководитель информирует выборный профсоюзный орган о намерении расторгнуть трудовой договор с работником – членом профсоюза до истечения срока испытания не менее чем за три календарных дня.

**3.9.** Стороны договорились, что в образовательной организации и не допускаются экономически и социально необоснованные сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при сокращении штатов, реорганизации и ликвидации образовательных организаций.

**3.9.1.** Проведение данных мероприятий начинается в конце учебного года.

**3.9.2.** При массовом высвобождении работников (критерием массового высвобождения работников является увольнение от 5 и более человек одновременно в течение 90 календарных дней), при реорганизации или ликвидации организации, сокращении численности или штата работодатель обязан не позднее, чем за три месяца, уведомить об этом профсоюзную организацию и службу занятости, а также предупредить работников о возможном увольнении.

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

**3.9.4.** Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении, при необходимости и с учетом производственных условий может предоставляться время в течение рабочего дня для самостоятельного поиска новой работы 2 часа в неделю.

**3.10.** Стороны договорились не допускать расторжения трудовых отношений с работниками, впервые поступившими на работу по полученной специальности, в связи с сокращением численности или штата организации в течение трех лет;

**3.11.** При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников, наряду с основаниями, установленными частью 2 ст. 179 ТК РФ, могут иметь работники:

- имеющие почётные звания, награждённые ведомственными знаками отличия и почётными грамотами;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии по любым основаниям осталось менее 3-х лет;
- члены одной семьи, супруги, работающие в одной образовательной организации;
- впервые поступившие на работу по полученной специальности, в течение трех лет работы;
- совмещающие работу с обучением в образовательных организациях на основании ученического договора, независимо от обучения их на бесплатной или платной;
- неосвобождённый от основной работы председатель первичной профсоюзной организации в период избрания и после окончания срока полномочий в течение 2-х лет.

**3.12.** Увольнение работника по основаниям, предусмотренным п.2 или 3 ч.1 ст.81 ТК РФ, а также прекращение трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным п.2,8,9, 10 или 13 ч.1 ст.83 ТК РФ допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него как в данной, так и в другой местности (филиалы);

**3.13.** В случаях прекращения трудового договора вследствие нарушения п.11ч.1ст.77 Трудового Кодекса РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора трудовой договор прекращается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным

требованиям вакансии, имеющиеся у него как в данной, так и в другой местности (филиалы).

**3.14.** При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п.1 ст.81 ТК РФ) выплата среднемесячной заработной платы производится в течение 4-х месяцев на период трудоустройства следующим категориям работников:

- женщинам, имеющим на своём иждивении 2-х или более детей в возрасте 3-14 лет;
- одиноким матерям (отцам), имеющим на своём иждивении ребёнка до 16 лет;
- беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до 3-х лет.

## **4.ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА**

**4.1.** Стороны договорились, что:

**4.1.1.** Порядок и условия оплаты труда работников системы образования регулируются решением Представительного собрания Железнодорожного района от 24.01.2018г. № 5-3-РС, «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных казенных общеобразовательных учреждений и муниципальных казенных учреждений дошкольного образования детей, муниципального казенного учреждения дополнительного образования детей, муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия учреждений образования Железнодорожного района», муниципального казенного учреждения системы дополнительного педагогического образования (повышение квалификации) «Железнодорожный районный методический кабинет дополнительного педагогического образования» в новой редакции с изменениями (далее – Положение об оплате труда от 24.01.2018 № 5-3-РС). принятыми на основании Примерного положения об оплате труда работников областных бюджетных и казенных организаций, подведомственных комитету образования и науки Курской области, по виду экономической деятельности «Образование», утверждённого Постановлением Правительства Курской области от 02.12.2009г. №165 (с изменениями и дополнениями), нормативными правовыми актами Курской области и аналогичными нормативными актами муниципальных органов власти по отраслевой системе оплаты труда с учётом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2021 и последующие годы.

**4.1.2.** Изменения и дополнения, вносимые в Положение об оплате труда и другие нормативно-правовые документы, связанные с оплатой труда, согласовываются с выборным профсоюзным органом и не могут ухудшать положение работника по сравнению с ранее принятыми нормативными документами.

**4.2.** Работодатель с участием выборного профсоюзного органа:

**4.2.1.** Разрабатывают Положение об оплате труда работников организации.

**4.2.2.** Предусматривают в Положении об оплате труда работников организации регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения её максимальным размером;
- равной оплаты за труд равной ценности, недопущения дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;
- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников организаций и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие

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

- продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, установленных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (зарегистрировано Минюстом России 25 февраля 2015 г., регистрационный № 36204);

- положений, предусмотренных приложением к приказу Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрировано Минюстом России 1 июня 2016 г., регистрационный № 42388);

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

- определения размеров выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, в том числе размеров премий, на основе соответствующих Положений, определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организации.

#### **4.3. Стороны договорились:**

**4.3.1.** Осуществлять месячную оплату труда работников не ниже минимального размера оплаты труда пропорционально отработанному времени в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного по работе на условиях совместительства. Оплата сверхурочной работы в заработной плате работника при доведении ее до минимальной заработной платы не учитывается.

**4.4.** Согласно Положению об оплате труда работников образовательной организации с учётом содержания Примерного положения об оплате труда работников областных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных комитету образования и науки Курской области по виду экономической деятельности «Образование», утверждённого Постановлением Правительства Курской области от 02.12.2009г. № 165 (с изменениями и дополнениями), Закону Курской области от 09.12.2013г. № 121-ЗКО «Об образовании в Курской области» и аналогичным муниципальным нормативным актам работникам образовательной организации за исключением работающих по совместительству, финансируемых из областного и муниципальных бюджетов, предоставляется:

**4.4.1.** Единовременная выплата в размере 3-х должностных окладов (ставок) при увольнении в связи с выходом на страховую пенсию по старости, в том числе досрочно в связи с осуществлением педагогической деятельности (при наличии стажа работы в образовательных организациях Железногорского района не менее 10 лет), или выходом на страховую пенсию по инвалидности независимо от стажа работы. За педагогическими работниками, перешедшими на работу в другую государственную или муниципальную образовательную организацию Курской области по независящим от них обстоятельствам (сокращение численности или штата, ликвидация или реорганизация образовательной организации), право на данную выплату сохраняется.

**4.4.2.** Оплачиваемый отпуск на 3 месяца для завершения работы над кандидатской или докторской диссертацией; защитившим кандидатскую или докторскую диссертацию после

присвоения учёной степени кандидата, доктора наук производится разовая выплата в размере 3-х должностных окладов (ставок).

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

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

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

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

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

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

**4.6.** В соответствии с письмом Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.03.2019 № 14-2/ООГ-1663, согласно которому 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.

Таким образом, заработная плата за первую половину месяца должна быть выплачена в установленный день с 16-го по 30-е (31-е) число, за вторую половину, с 1-го по 15-е число следующего месяца, при этом разрыв между выплатами за первую половину месяца и за вторую половину месяца не должен превышать 15 календарных дней.

**4.7.** Обеспечить занятость работников в периоды отмены (приостановки) занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, производя оплату труда педагогических работников из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей отмене учебных занятий (образовательного процесса).

**4.8.** В случае проведения забастовки ввиду невыполнения или нарушения работодателем условий соглашений, коллективного договора в соответствии со ст.414 ТК РФ работникам, участвующим в забастовке, заработная плата выплачивается в полном объеме за весь период забастовки.

**4.9.** Стороны договорились, что за образовательной организацией признаётся право полностью распоряжаться фондом экономии заработной платы и внебюджетными средствами, которые могут быть направлены, в том числе на увеличение размера выплат стимулирующего характера, дополнительные гарантии и компенсации работникам, что должно отражаться в локальных нормативных актах организации.

**4.10.** Стороны договорились:

**4.10.1.** При заключении дополнительного соглашения к трудовому договору с работником организации, состоящим в трудовых отношениях с работодателем, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности его деятельности в зависимости от результатов труда, а также меры социальной поддержки («эффективный контракт»), исходить из того, что такое соглашение может быть заключено при условии добровольного согласия работника, наличия разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работника, а достижение таких показателей и

критериев осуществляется в рамках установленной федеральным законодательством продолжительности рабочего времени.

**4.10.2.** В целях снятия социальной напряженности информировать коллектив работников об источниках и размерах фондов оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплатах в разрезе всех категорий работников.

**4.10.3.** Предусматривать в показателях эффективности при установлении выплат стимулирующего характера педагогическим работникам выплату за осуществление подготовки учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов, закреплять данную норму в Положении об оплате труда, других локальных актах образовательной организации.

**4.11.** Педагогическим работникам, исполняющим обязанности отсутствующих работников:

**4.11.1.** Без освобождения от своей основной работы оплата труда производится как доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующих работников. Замещение проводится на основании приказа работодателя и письменного согласия работника. Размер доплаты устанавливается по согласованию сторон с учётом содержания и объёма дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ). Указанная оплата не включается в минимальный размер оплаты труда.

**4.12.** Работодатели осуществляют оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.(ст.154 ТК РФ) Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время (но не ниже указанных размеров) устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

**4.13.** Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых в соответствии с трудовым законодательством работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

**4.14.** Педагогическим работникам, административно-управленческому персоналу, имеющим государственные награды и почётные звания Российской Федерации и Курской области, должностной оклад (ставка) устанавливается в размерах, определенных правовыми актами РФ и Курской области. Педагогическим работникам, административно-управленческому персоналу, имеющим ведомственные награды Российской Федерации, РСФСР, СССР (почетные звания, нагрудные знаки, значки и другие) и работающим в образовательной организации, устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата в размере до 20 % должностного оклада (ставки) за счет утвержденных средств на оплату труда работникам образовательной организации. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков, отраслевых почетных грамот, стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований.

**4.17.** Придавая большое значение укреплению и развитию социального партнерства, стороны договорились устанавливать руководителю государственной образовательной организации стимулирующие выплаты с учетом следующих показателей эффективности и результативности работы по:

- созданию и поддержке социально-привлекательного имиджа образовательной организации (развитие и создание связей с социальными партнерами (в т.ч. общественными организациями, профсоюзными комитетами), отсутствие нарушений трудового законодательства работниками) и

др;

- развитию системы государственно-общественного управления образовательной организацией (социального партнерства, работы по принятию, реализации коллективных договоров и др.);
- созданию благоприятного психологического климата в коллективе, эффективного разрешения конфликтов в целях сохранения и развития кадрового обеспечения образовательной организации.

**4.18.** При определении оплаты труда педагогическим работникам рекомендуется учитывать установленную квалификационную категорию, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации, при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, а также при условии совпадения должностных обязанностей, учебных программ, профилей работ (деятельности) согласно «Перечню должностей, по которым рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по одной из следующих должностей» (Приложение № ).

**4.19.** Стороны считают необходимым сохранять педагогическим работникам размеров ставок заработной платы (окладов), должностных окладов с учетом имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока ее действия по заявлениям работодателей:

а) работникам, которым до пенсии по возрасту осталось не более трех лет, до достижения пенсионного возраста, работники могут воспользоваться один раз;

б) работникам, у которых в период нахождения в отпуске по беременности и родам, а также отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или в течение 1 года после выхода из соответствующего отпуска истек срок действия квалификационной категории, на период подготовки к аттестации и её прохождения, сроком не более чем один год после выхода из указанного отпуска или окончания срока действия квалификационной категории;

в) после подачи заявления в аттестационную комиссию на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

г) сроком на 1 год в следующих случаях:

- при возвращении работника к педагогической деятельности;
- имеющим почетные звания, отраслевые знаки отличия, государственные награды, полученные за достижения в педагогической деятельности;
- имеющим ученую степень по профилю деятельности;
- победителям конкурсного отбора на получение денежного поощрения лучшими учителями образовательных организаций Курской области, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, на присуждение премий лучшим учителям за достижения в педагогической деятельности, победителям и призерам Всероссийских, областных и районных конкурсов профессионального мастерства;
- в связи с длительной нетрудоспособностью, длительного отпуска, предоставляемого до одного года;
- перерыва в работе в связи с ликвидацией образовательной организации или увольнением по сокращению штатов;
- предстоящего в течение года увольнения работника по причине выхода на страховую пенсию.

**4.20.** Работа уборщиков служебных помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы убираемой площади, сверх нормы считается расширением зоны обслуживания и оформляется в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору.

## **5. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

**5.1.** Стороны договорились содействовать реализации и сохранению гарантий в области занятости, подготовки и дополнительного профессионального образования работников по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки, оказанию эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации, развитию творческой инициативы педагогических и руководящих работников, усилению их социальной защищённости.

**5.2.** Стороны считают необходимым обеспечить повышение уровня профессиональной компетентности специалистов отрасли образования за счет создания условий для непрерывного профессионального роста, обновления программ и технологий повышения квалификации и профессиональной переподготовки на основе требований профессиональных стандартов, с учетом профессиональных дефицитов, посредством развития модульно-накопительной, персонализированной системы курсового обучения, применения дистанционных образовательных технологий, реализации программы обмена опытом и освоения лучших практик, повышения эффективности работы региональных стажировочных площадок, обеспечения взаимосвязи дополнительного профессионального образования с профессиональными ассоциациями, региональными УМО.

**5.3.** Стороны обязуются:

- соблюдать гарантии и компенсации работникам, направляемым работодателями для повышения квалификации с отрывом от производства, сохранять за ними место работы и должность, среднюю заработную плату, при направлении в другую местность - выплачивать командировочные расходы в порядке и размере, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ);

- осуществлять дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

**5.4.** Стороны договорились:

**5.4.1.** Анализировать кадровый состав и потребность в кадрах общеобразовательной организаций, потребность в получении педагогическими работниками дополнительного профессионального образования в целях формирования государственного задания.

**5.4.2.** Совместно участвовать в совершенствовании процедуры проведения аттестации педагогических работников организации, осуществляющей образовательную деятельность, и методики ее проведения.

**5.4.3.** Оказывать методическую поддержку молодым педагогам, не имеющим квалификационной категории, при подготовке к прохождению аттестации в целях установления квалификационной категории, в том числе в изучении и популяризации опыта аттестации успешных молодых педагогов, в разработке на его основе примерной «дорожной карты» (пошаговой инструкции) поэтапной подготовки молодого педагога к аттестации.

**5.6.** Руководителю образовательной организации включать в планы повышения квалификации педагогических работников:

- предпенсионного возраста;
- испытывающих затруднения:
  - а) в связи с техническим переоснащением и развитием организаций;
  - б) в связи с недостаточностью компетенций в области современных технологий онлайн-обучения, применения новых инструментов оценки качества общего образования, использования инклюзивных технологий, а также предусматривать в коллективных договорах обязательства по созданию условий для получения ими дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки.

**5.7.** Право педагогических работников на повышение квалификации не реже одного раза

в три года реализуется путем заключения трудового договора между работником и работодателем или дополнительного соглашения к нему, в котором в том числе определяются гарантии и компенсации.

**5.8.** Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014г. №276.

**5.9.** Аттестация с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемой должности является обязательной, проводится по инициативе работодателя один раз в 5 лет в отношении педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий, на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями. Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с распорядительным актом работодателя.

**5.9.1.** Учитывая, что руководитель образовательной организации является представителем работодателя, принимает распорядительные акты о создании аттестационной комиссии и проведении аттестации, знакомит с ними педагогических работников, подлежащих аттестации, вносит в аттестационную комиссию представление на педагогического работника, стороны считают нецелесообразным руководителю образовательной организации входить в состав аттестационной комиссии, а также являться ее председателем.

**5.9.2.** Данному виду аттестации не подлежат:

- а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- б) педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;
- в) беременные женщины;
- г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- е) педагогические работники, отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами "г" и "д" настоящего пункта, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом "е" настоящего пункта, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

Молодой специалист не подлежит аттестации на соответствие занимаемой должности в течение срока действия статуса молодого специалиста.

**5.9.3.** Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации образовательной организации, в котором работает данный педагогический работник, если аттестуемый является членом профсоюза.

**5.9.4.** В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации работодатель направляет его для получения дополнительного профессионального образования или предоставляет, по возможности, другую имеющуюся работу с его письменного согласия (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации). Если такой перевод невозможен, трудовой договор с работником может быть расторгнут в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Федерации.

**5.10.** Стороны согласились, что аттестация педагогических работников для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям, является добровольной, проводится на основании заявления педагогического работника, подаваемого непосредственно в аттестационную комиссию. Заявления о проведении аттестации подаются педагогическими работниками независимо от продолжительности работы в организации, в том числе в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком. Установленная на основании аттестации квалификационная категория педагогическим работникам действительна в течение пяти лет.

**5.11.** Квалификационная категория, присвоенная педагогическому работнику, сохраняется в течение срока её действия:

а) при переходе педагогического работника в другую образовательную организацию, в том числе расположенную в другом субъекте Российской Федерации, независимо от типа и вида, преподаваемого предмета (дисциплины);

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

в) при переходе из негосударственной образовательной организации, а также учреждений и организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственные и муниципальные образовательные организации, при условии, если аттестация этих работников осуществлялись в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276.

**5.12.** Не может быть отказано в прохождении аттестации педагогическому работнику по причине:

а) несовпадения у педагогического работника высшего или среднего профессионального образования с направлением подготовки, предъявляемым к должности квалификационными характеристиками по должностям работников образования;

б) истечения срока действия квалификационной категории (первой или высшей) на день подачи заявления, в том числе истечения срока действия первой квалификационной категории при подаче заявления о прохождении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории;

в) прохождения аттестации на первую квалификационную категорию в случае отказа в установлении высшей квалификационной категории, в том числе, если заявление об этом подано в день, когда было принято решение аттестационной комиссии об отказе;

г) нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет;

д) наличия перерыва в педагогической деятельности, в том числе в случае истечения в этот период срока действия квалификационной категории;

е) незначительной продолжительности работы в организации по новому месту работы.

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

**5.13.** При принятии решения аттестационной комиссии о несоответствии уровня квалификации педагогического работника требованиям, предъявляемым к высшей квалификационной категории, за ним сохраняется первая квалификационная категория до завершения срока ее действия.

**5.14.** Аттестация на квалификационную категорию для педагогических работников, эффективно организующих образовательный процесс, стабильно добивавшихся высокой

результативности в работе, принимавших ежегодно в межаттестационный период активное участие в районных и областных мероприятиях, проводится по заявлению работника, ходатайству педагогического совета образовательной организации, согласованному с выборным органом первичной профсоюзной организации, перед аттестационной комиссией о признании результатов практической деятельности в межаттестационный период за результаты всестороннего анализа профессиональной деятельности текущего аттестационного периода на основе пунктов 36, 37 «Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276.

Данная льгота при проведении аттестации предоставляется следующим педагогическим работникам:

а) имеющим государственные награды и почётные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель РФ", "Заслуженный преподаватель" и др.;

б) имеющим отраслевые награды;

в) имеющим другие почётные звания, ученые степени доктора наук, кандидата наук, награды иных ведомств при условии их соответствия профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

г) подтверждающим ранее присвоенную квалификационную категорию по должности в третий и более раз без перерыва срока действия квалификационной категории;

д) победителям конкурсного отбора на получение денежного поощрения лучшими учителями образовательных организаций Курской области, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, на присуждение премий лучшим учителям за достижения в педагогической деятельности, победителям и призерам Всероссийских и областных конкурсов профессионального мастерства.

**5.15.** Учитывая, что аттестация педагогических работников является процедурой, предусмотренной законодательством, и осуществляется в рамках их трудовой деятельности, работодатель в соответствии с коллективным договором должен письменно предупредить работника об истечении срока действия квалификационной категории не позднее, чем за 3 месяца, создать ему условия для прохождения аттестации, а при аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности - осуществить подготовку представления с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, обеспечивать за счет средств образовательной организации участие работника в аттестационных процедурах, в т.ч. вне места проживания работника.

## **6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.**

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

**6.1.1.** Режим работы образовательной организации (Приложение № 6), продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяются Правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации, принятыми в соответствии с ТК РФ, постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. N 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и иными нормативно правовыми актами.

Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются руководителем организации по согласованию с выборным профсоюзным органом и являются приложением к коллективному договору (Приложение № ).

**6.1.2.** В соответствии с законодательством РФ для педагогических работников образовательных организаций устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени. Нормируемой частью рабочего времени педагогических работников является норма часов, за которые ему выплачивается ставка заработной платы — 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю в соответствии с должностью, а также время проведения мероприятий (педсоветов, совещаний), присутствие на которых для работников обязательно.

Для остальных категорий работников, руководителей организаций образования норма рабочего времени - 40 часов.

**6.1.3.** Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается в следующих случаях:

- для работников, руководителей образовательных организаций сельской местности-женщин - 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (Постановление ВС РСФСР от 01.11.1990 N 298/3-1);

- для медицинских работников - не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ);

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы - не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников образования регулируется трудовым законодательством и иными внутриотраслевыми и локальными нормативными актами, в том числе Уставом организации, учебным расписанием, календарным графиком работы, Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором.

**6.2.** Педагогическая нагрузка, в том числе объем внеурочной воспитательной работы, входящей в основную образовательную программу, выполнение дополнительных функциональных обязанностей, определяется и тарифицируется на весь учебный год с 1 сентября текущего года по 31 августа следующего года. Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается только с их письменного согласия, исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в образовательной организации по согласованию с выборным профсоюзным органом. Окончательное распределение учебной нагрузки, утверждение тарификационных списков на учебный год должно быть завершено в общеобразовательной организации не позднее 5 сентября.

**6.3.** При составлении графиков работы педагогических и иных работников перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приемом пищи, не допускаются, за исключением случаев, предусмотренных особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организации, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536.

**6.4.** Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу. В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует организация), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом организации (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.д.) и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными

характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется.

**6.5.** В целях повышения профессионального уровня педагогических работников, а также обеспечения молодым педагогам максимально комфортного, творческого и адекватного стартовым профессиональным возможностям режима их рабочего времени руководитель образовательной организации, по возможности, планирует для них в течение рабочей недели один свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

**6.6.** Педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет, учебная нагрузка устанавливается (тарифицируется) на общих основаниях и передаётся на указанный период для выполнения другим педагогическим работникам.

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

**6.8.** Педагогическим работникам образовательной организации в случаях совпадения праздничных и выходных дней с каникулярным периодом предоставляются выходные дни. В этих случаях размер заработной платы работников не меняется.

**6.9.** Вопрос присутствия (отсутствия) работников (отдельных работников) на своих рабочих местах в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) решается руководителем организации по согласованию с выборным профсоюзным органом.

**6.10.** Сверхурочные работы, вызванные необходимостью подменять отсутствующих работников, допускаются с письменного согласия работника при наличии приказа администрации по согласованию с выборным профсоюзным органом.

**6.11.** Работникам сферы образования с ненормированным рабочим днем, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

**6.11.1.** Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых (должностных) обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматриваются коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые (должностные) обязанности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий. Учет рабочего времени сверх установленной законодательством нормы часов производится работодателем.

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

**6.12.** Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом первичной профсоюзной организации, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы организации и благоприятных условий для отдыха работников.

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

**6.12.2.** Педагогическим работникам, проработавшим в учебном году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из полной продолжительности отпуска.

**6.13.** Разделение, предоставление отпуска по частям, его перенос полностью или частично, а также отзыв работника из отпуска допускается по приказу (распоряжению) работодателя только с письменного согласия работника и выборного профсоюзного органа.

**6.14.** Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

**6.15.** По письменному заявлению работника при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение работодателям рекомендуется осуществлять перенос части ежегодного оплачиваемого отпуска на период санаторно-курортного лечения с учетом времени в пути.

**6.16.** Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

**6.17.** Педагогическим работникам образовательной организации через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется право на отпуск сроком до 1 года в соответствии с Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016г. №644 (далее - Порядок предоставления длительного отпуска) (Приложение № ).

**6.18.1.** Конкретная продолжительность длительного отпуска, условия и правила, связанные с очередностью его предоставления, разделения его на части, продления на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, оплаты за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности; условия присоединения длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставления длительного отпуска, работающим по совместительству, и другие вопросы, не предусмотренные Порядком предоставления длительного отпуска, определяются коллективным договором образовательной организации.

**6.18.2.** В исключительных случаях, когда предоставление длительного отпуска работнику может неблагоприятно отразиться на деятельности образовательной организации, с согласия работника допускается перенос отпуска на более поздний срок, чем указано в заявлении работника.

**6.19.** Работодатель с учётом производственных возможностей может предоставлять другим работникам, помимо педагогических, дополнительные отпуска, которые присоединяются к ежегодному основному отпуску, с оплатой за счёт имеющихся собственных средств, в том числе внебюджетных.

Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков фиксируются в коллективном договоре.

**6.20.** Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен дополнительный отпуск без сохранения заработной платы. Дополнительный отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работникам в случаях: рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней; работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году; работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году и по другим причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен дополнительный оплачиваемый и (или) отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам (собственной свадьбы или свадьбы детей, рождению ребёнка, смерти членов семьи) и по другим причинам на условиях, предусмотренных в коллективных договорах с учетом производственных и финансовых возможностей организации за счет имеющихся внебюджетных средств.

**6.21.** Работникам по письменному заявлению предоставляется право при прохождении диспансеризации получить освобождение от работы на один рабочий день раз в три года с сохранением места работы и среднего заработка. Работники, получающие пенсию (по старости или за выслугу лет), а также не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста вправе получить аналогичное освобождение на два рабочих дня раз в год.

Конкретный день или дни прохождения диспансеризации согласовываются с работодателем.

**6.22.** Стороны считают необходимым предусматривать ежегодный оплачиваемый отпуск одному из родителей, имеющих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, в соответствии с законодательством по письменному заявлению в удобное для него время, а также предоставление 4-х дополнительных выходных дней в месяц (не за счет свободного или методического дня работника), оплачиваемых в размере среднего заработка Фондом социального страхования в установленном порядке. Данная льгота распространяется на совместителей. Оплата замещения этого работника осуществляется в установленном законодательством порядке;

**6.23.** Условия предоставления по желанию работников ежегодных дополнительных отпусков без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней, имеющим:

- двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет;
- отцам, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери;
- работникам, осуществляющим уход:
  - за престарелыми родителями в возрасте 80 лет и старше;
  - за членами семьи - инвалидами с детства независимо от возраста.

**6.24.** Работникам образования - женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

**6.25.** Работникам, являющимся председателем первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, может предоставляться дополнительный отпуск без сохранения заработной платы 6 календарных дней.

## **7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

**7.1.** Стороны Коллективного договора рассматривают охрану труда и здоровья работников муниципальной образовательной организации в качестве одного из приоритетных направлений деятельности. В соответствии с федеральным законодательством и законодательством Курской области об охране труда с целью создания здоровых и безопасных условий работы стороны обязуются:

**7.1.1.** Оказывать содействие в проведении технической инвентаризации здания и сооружений, принадлежащих муниципальной образовательной организации в целях их дальнейшей безопасной эксплуатации в соответствии с санитарными и строительными нормами и правилами.

**7.1.2.** Способствовать осуществлению деятельности руководителя муниципальной образовательной организации по:

- соблюдению законодательства Российской Федерации и других нормативных актов в области

охраны труда и защиты окружающей среды, созданию безопасных условий труда, своевременному и качественному проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;

– обеспечению пожарной безопасности муниципальных образовательных организаций и учреждений в соответствии с требованиями федерального законодательства и законодательства Курской области;

– укомплектованию учебных мастерских необходимыми медицинскими аптечками, выделению медицинских средств для оказания неотложной доврачебной помощи в соответствии с Приложением к Приказу МИНЗДРАВСОЦРАЗВИТИЯ России от 05.03.2011г. № 169н;

– подготовке персонала по оказанию первой медицинской помощи;

– использованию возможности привлечения в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда части страховых взносов (до 20%), возвращенных из Фонда социального страхования на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, специальную оценку условий труда, приобретение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, проведение обязательных медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований, обучение по охране труда, а также санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с Федеральным законом от 19 декабря 2016 г. №417-ФЗ «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2017год и на плановый период 2018 и 2019 годов и аналогичные законы на последующие годы».

- разработке и реализации программ по улучшению условий и охраны труда, направленных на поддержание здоровья работников;

- повышению эффективности деятельности комиссий по вопросам охраны труда и оздоровления работников образования, созданных на паритетных началах с профсоюзной организацией;

- предоставлению установленных льгот лицам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работами в условиях, отличающихся от нормальных в соответствии с законодательством;

- обеспечению сертифицированной спецодеждой, спецобувью на основании приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации №997н от 9 декабря 2014 г., смывающими и (или) обезвреживающими средствами на основании приказа Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 №1122н в соответствии с типовыми отраслевыми нормами (Приложение № );

- своевременному и бесплатному для работников прохождению обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, психиатрического освидетельствования работников, гигиенической аттестации, выдачи работникам личных медицинских книжек в соответствии со ст. 212, 213 Трудового кодекса Российской Федерации;

- проведению обучения безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим, проведению инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда, недопущению к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанное обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда;

- организации санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников в соответствии с требованиями охраны труда.

и ст. 18 Федерального закона от 24.07.1998 N 125-ФЗ (ред. от 05.04.2021) "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний". Назначения и выплаты страхователем обеспечения по страхованию и осуществления расходов на обеспечение по страхованию в счет уплаты страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, не применяются. Особенности финансового обеспечения,

назначения и выплаты территориальными органами ФСС РФ застрахованным лицам страхового обеспечения и обеспечения по страхованию, а также осуществления иных выплат и возмещения расходов страхователя на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, в период с 1 января по 31 декабря 2021 г. включительно определяются Правительством РФ

**7.1.3.** Согласно порядку, указанному в ст. 228.1 ТК РФ, о произошедшем несчастном случае (тяжелом, смертельном, групповом) необходимо извещать руководство и компетентные органы в течение срока определенного данной статьей.

Информировать друг друга о несчастных случаях, произошедших с работниками при проведении образовательной и иной деятельности, причинах несчастных случаев, обеспечивать участие своих представителей в расследовании групповых несчастных случаев, случаев с тяжелым и смертельным исходом с работниками. Принимать меры к недопущению сокрытия произошедших несчастных случаев и их предотвращению.

**7.1.4.** Содействовать выполнению представлений и требований технических инспекторов труда и внештатных технических инспекторов труда, представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзной организации, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда и здоровья.

**7.2.** Стороны договорились, что:

**7.2.1.** Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, признанными таковыми по результатам спецоценки, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Доплаты за неблагоприятные условия труда начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах или в таких условиях труда.

Работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов устанавливает конкретные размеры доплат.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с дополнениями и изменениями), работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных ст. 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

**7.2.2.** До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет:

- выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Гособразованию СССР от 20 августа 1990 г. № 579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 7 октября 1992 г. № 611;

гарантии и компенсации:

- продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю и ежегодный

дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней, в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-229;

- повышенная оплата труда не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ.

**7.2.3.** В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, компенсации работникам не устанавливаются (ст.219 ТК РФ).

**7.2.4.** Работодатель создает необходимые условия для выполнения членами комиссии по охране труда, уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда, внештатными техническими инспекторами труда функций по осуществлению общественного контроля состояния условий и охраны труда:

- освобождает от основной работы с сохранением среднего заработка работников, которые избраны уполномоченными по охране труда или внештатными техническими инспекторами труда для выполнения соответствующих функций и на время краткосрочной профсоюзной учебы в пределах не менее 10 рабочих часов в месяц;

- проводит обучение и проверку знаний по охране труда уполномоченных с сохранением среднего заработка на период проведения обучения;

- предусматривает с учетом показателей эффективности и результативности работы, стимулирующие выплаты уполномоченным по охране труда профсоюзного комитета за эффективное участие в общественном управлении организацией, создание и поддержку социально-привлекательного имиджа образовательной организаций и учреждений, иных учреждений. Порядок и размер выплат определяется коллективными договорами, положениями об оплате труда;

- увольнение уполномоченного (доверенного) лица по охране труда по инициативе работодателя (его представителя) помимо соблюдения общего порядка увольнения допускается только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

**7.2.5.** Работодатель предусматривает в плане мероприятий по улучшению условий и охраны труда и принимает меры для:

- оборудования санитарно-бытовых помещений для работников и обучающихся (воспитанников) в соответствии с требованиями охраны труда и производственной санитарии;

- организации и проведения физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне», производственной гимнастики, лечебной физической культуры с работниками, которым по рекомендации лечащего врача и на основании результатов медицинских осмотров показаны данные занятия;

**7.3.** Первичная профсоюзная организация:

**7.3.1.** Стороны ежегодно разрабатывают Соглашение по охране труда, содержащее требования охраны труда (Приложение № ).

**7.3.2.** Развивает и совершенствует институт общественного контроля состояния охраны труда силами уполномоченного профсоюзного комитета, членов комиссии по охране труда образовательной организации, содействует осуществлению ими деятельности, направленной на укрепление безопасности труда.

**7.3.3.** Обращается в компетентные органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, сокрытии фактов

несчастных случаев с работниками и обучающимися при проведении образовательной и иной деятельности.

**7.4.** В случае ухудшения условий труда и учёбы в образовательной организации, грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности уполномоченный профсоюзного комитета образовательной организации, вправе выходить с предложениями о приостановке выполняемых работ и устранении выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления работодателя.

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

## **8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ, МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ**

**8.1.** Стороны считают необходимым сохранить выплату социальных льгот для работников муниципальной образовательной организации, выплачиваемые им по состоянию на 31.12.2014 года, согласно законодательным и нормативным правовым актам Курской области (ст.10-12 Закона Курской области от 09.12.2013 №121-ЗКО «Об образовании в Курской области») и аналогичным муниципальным нормативным актам:

**8.1.1.** Работникам муниципальной образовательной организации, признанным в установленном порядке нуждающимися в получении жилья или улучшении жилищных условий, за счёт средств муниципального бюджета с учетом субсидий, выделяемых из областного бюджета, возмещать затраты на уплату процентов по кредитам, полученным в российских кредитных организациях на приобретение или строительство жилья;

**8.1.2.** За педагогическими работниками, потерявшими рабочее место по независящим от них обстоятельствам (сокращение численности или штата, ликвидация организации, реорганизация), а также в случае ухода на страховую пенсию по старости, в том числе досрочно, признания работника полностью неспособным к трудовой деятельности сохраняется право на возмещение затрат на уплату процентов по кредиту (займу), полученному на приобретение или строительство жилья, до полного его погашения.

**8.2.** В соответствии с Законами Курской области «Об образовании в Курской области» и «О предоставлении социальной поддержки отдельным категориям граждан по оплате жилого помещения и коммунальных услуг» педагогические, медицинские и библиотечные работники областных государственных и муниципальных образовательных организаций (за исключением работающих по совместительству), проживающие и работающие в сельской местности, рабочих посёлках и посёлках городского типа, а также проживающие с ними члены их семей, имеют право на получение социальной поддержки по оплате жилого помещения и коммунальных услуг - на бесплатное жилое помещение с отоплением и освещением, а также на предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения в сельской местности, рабочих посёлках и посёлках городского типа, в порядке и размерах, установленных ст. 7 Закона Курской обл. № 100-ЗКО -2005 г. с изменениями и дополнениями.

**8.2.1.** Право на бесплатное жилое помещение с отоплением и освещением, а также на предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения в сельской местности, рабочих посёлках и посёлках городского типа сохраняется за педагогическими работниками сельских школ, проживающих в близлежащих городах в тех случаях, когда органы местного самоуправления, несмотря на заявления педагогических работников этих школ о предоставлении им жилого помещения, не смогли предоставить таковое в сельской местности по месту нахождения школы;

**8.2.2.** Право на предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения сохраняется:

- за педагогическими работниками-пенсионерами, которые проработали в сельской местности, рабочих поселках и поселках городского типа не менее 10 лет, проживают там и на момент выхода на пенсию пользовались мерами социальной поддержки;

- за педагогическими работниками-пенсионерами при переезде на новое место жительства в сельскую местность либо в рабочий поселок или поселок городского типа в Курской области, в котором работники образовательных организаций пользуются этими льготами, а также в случаях преобразования сельского населенного пункта, рабочего поселка или поселка городского типа в город;

- за членами семьи умершего педагогического работника-пенсионера, если на момент смерти пенсионера они пользовались этими льготами и после смерти пенсионера получают пенсию, являющуюся для них единственным источником дохода.

**8.2.3.** Право на предоставление компенсации расходов на оплату отопления и освещения имеют педагогические работники сельских школ, проживающие в близлежащих городах в жилых помещениях, принадлежащих им на праве собственности, квартирах государственного, муниципального жилищного фонда, а также снимающие жилое помещение из других жилищных фондов и отказавшиеся от занятия предоставленного им жилого помещения в сельской местности по месту нахождения школы.

**8.3.** На основании Закона Курской области от 09.12.2013 г. № 121-ЗКО «Об образовании в Курской области» для работников государственной образовательной организации и на основании аналогичных нормативных правовых актов муниципальных органов власти для работников муниципальных образовательных организаций устанавливаются следующие меры социальной поддержки:

**8.3.1.** Педагогическим работникам, руководителю общеобразовательной образовательной организации, заместителям руководителя, осуществляющим педагогическую деятельность в общеобразовательной организации Железногорского района, расположенной в сельском населенном пункте выплачивается денежная компенсация стоимости проезда к месту работы и обратно в рабочий период на основании табеля учета рабочего времени и тарифов стоимости проезда на основании решения Представительного собрания Железногорского района от 04.09.2020г. № 53-4-РС.

**8.4.** Руководителю образовательной организации рекомендуется устанавливать надбавки к должностному окладу (тарифной ставке) в течение года победителям *региональных конкурсов* профессионального мастерства в соответствии с положениями о данных конкурсах в следующих размерах:

- 50% - участнику, занявшему I место;
- 40% - участнику, занявшему II место;
- 30% - участнику, занявшему III место.

**По муниципальным конкурсам:**

- 40% - участнику, занявшему I место;
- 30% - участнику, занявшему II место;
- 20% - участнику, занявшему III место.

**8.5.** Работникам образовательной организации, получающим профессиональное образование, а также второе высшее или среднее профессиональное образование по направлению на обучение работодателем, предоставляются гарантии и компенсации, соответственно предусмотренные законодательством РФ для работников, получающих образование впервые, в соответствии с ученическим договором с работодателем, который утверждается учредителем.

**8.6.** Всемерно содействовать реализации Коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе учреждения.

**8.12.** Первичная профсоюзная организация берёт на себя обязательства из средств профсоюзного бюджета для членов профсоюза:

- использовать формы морального и материального поощрения в связи с юбилейными датами (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет из профсоюзного бюджета);

## **9. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ПРАВА И СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ И ИХ НАСТАВНИКОВ**

**9.1.** В целях развития потенциала системы образования Железнодорожного района, эффективного участия молодежи в ее работе, обеспечения занятости, вовлечения в активную профессиональную деятельность и общественную жизнь, комплексного решения социальных вопросов молодых педагогов стороны продолжают:

### **9.1.1.** Совместную работу:

- по повышению престижа и статуса педагогического работника в обществе;
- закреплению молодых педагогов в образовательной организации;
- содействию повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту;
- развитию творческой и социальной активности молодежи;
- обеспечению их правовой и социальной защищенности;

**9.1.2.** Выявление и поддержку молодых талантливых педагогических работников через участие в профессиональном конкурсе «Воспитатель года», дискуссионной площадки по проблемам молодых педагогов в рамках ежегодного августовского совещания и других мероприятий.

### **9.2.** Стороны договорились о том, что:

**9.2.1.** Статус молодого специалиста сферы образования в Курской области возникает в течение года с момента получения им диплома об образовании (документа, подтверждающего право на осуществление педагогической деятельности) и действует в течение трёх лет, начиная со дня трудоустройства.

**9.2.2.** К молодым специалистам относятся выпускники профессиональных образовательных организаций и (или) образовательных организаций высшего образования (далее – учебные заведения) в возрасте до тридцати пяти лет, соответствующие следующим требованиям:

- впервые получившие профессиональное или высшее образование, в том числе непедагогическое, но в этом случае при условии работы по педагогической специальности и соответствия профиля профессиональной деятельности специальности (квалификации), указанной в дипломе;
- приступившие к трудовой деятельности в государственной или муниципальной образовательной организации Курской области в течение 1 года со дня получения диплома о профессиональном или высшем образовании и взявшие на себя обязательство отработать не менее 3-х лет в системе образования Курской области;
- работавшие в период обучения в образовательной организации и продолжившие там работать по специальности после получения диплома (документа) о профессиональном или высшем образовании, дающем право на педагогическую деятельность.

**9.2.3.** Статус молодого специалиста сохраняется при переходе работника в другую образовательную организацию или продлевается (или продляется) на срок до трёх лет в следующих случаях:

- призыва на срочную военную службу или направления на заменяющую её альтернативную гражданскую службу;
- направления на стажировку или обучение с отрывом от производства по основному месту работы;
- направления (поступления) в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации;
- предоставления отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет;

**9.3.** Стороны считают необходимым:

**9.3.1.** Осуществлять меры социальной поддержки в соответствии со ст. 10 ЗКО «Об образовании в Курской области» выпускникам, окончившим образовательные организации высшего образования и (или) профессиональные образовательные организации и работающим в муниципальных образовательных организациях района:

- устанавливать в течение первых трех лет работы повышающий коэффициент в размере 1,1 к окладу (ставке), применение которого образует новый должностной оклад, выпускникам, окончившим с отличием образовательные организации высшего образования и (или) профессиональные образовательные организации;

- устанавливать в течение первых трех лет работы повышающий коэффициент в размере 1,3 к окладу (ставке);

- осуществлять выплату единовременного пособия в размере 6 должностных окладов (ставок) в порядке, установленном Администрацией Курской области, решением представительного собрания Железногорского района Курской области, выпускникам, прибывшим на работу в муниципальные образовательные организации Железногорского района, расположенные в сельских населенных пунктах. Данная выплата осуществляется работникам муниципальных организаций района – из средств муниципального бюджета с учётом субсидий, выделяемых из областного бюджета.

**9.3.2.** В целях привлечения и закрепления молодых педагогов в образовательной организации предусматривать в системе оплаты труда в течение 3-х лет работы с момента поступления на работу помимо мер, связанных с их стимулированием в зависимости от результатов работы, введение повышающих коэффициентов к ставке заработной платы (окладу), активно участвующим в деятельности образовательных организаций, не допуская снижения установленного уровня материального обеспечения по истечении трехлетнего периода.

**9.4.** Стороны договорились, что работодатель в отношении молодых специалистов:

**9.4.1.** При приёме на работу предоставляют должность в соответствии с полученной специальностью и квалификацией, не устанавливает испытательный срок, определяют норму часов педагогической работы не менее ставки заработной платы.

**9.4.2.** Не проводят аттестацию на соответствие занимаемой должности.

**9.4.3.** Направляет молодого специалиста на стажировку, семинары, курсы повышения квалификации с целью углубления знаний, методики, стимулирования профессионально-личностного развития и социальной активности;

**9.4.4.** Информировать молодого специалиста, прибывшего на работу в образовательную организацию, о возможности получении всех льгот и гарантий в соответствии с федеральным, региональным законодательством, муниципальными нормативными правовыми актами.

**9.4.5.** Создаёт условия для активного участия молодых специалистов в деятельности образовательной организации, поддерживают патриотическое, физическое воспитание молодежи, ведение ими здорового образа жизни.

**9.5.** С целью создания возможностей для транслирования инновационного педагогического опыта, содействия социально-профессиональной адаптации и развития индивидуальной траектории профессионального роста молодых педагогов стороны принимают меры для формирования эффективной системы наставничества в отрасли, для чего считают необходимым:

**9.5.1.** Разработать Положение о наставничестве, руководителю образовательной организации приказом закреплять наставников за молодыми специалистами и предусматривать для наставников меры материального и морального стимулирования.

## **10. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА**

**10.1.** Стороны признают права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации, членов профсоюза, определенные Трудовым Кодексом Российской Федерации, федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», соглашениями между органами власти, объединениями работодателей и профсоюзами на федеральном, областном уровнях, Уставом Профессионального союза работников народного образования и науки РФ, Уставом общеобразовательной организации, Коллективным договором и Территориальным Отраслевым Соглашением.

**10.2.** Стороны обращают внимание на то, что работодатель в соответствии с законодательством обязан:

**10.2.1.** Соблюдать права и гарантии Профсоюза, способствовать его деятельности, содействовать созданию и функционированию первичной профсоюзной организации в образовательной организации как законных представителей интересов работников.

**10.2.2.** Предоставлять профсоюзному органу первичной профсоюзной организации бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, уборкой и охраной, оборудованием и оргтехникой, необходимыми для работы самого профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также бесплатно предоставляют имеющиеся транспортные средства, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет, что закрепляется в коллективном договоре, содействовать в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников организации о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

**10.2.3.** Представлять профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда и заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания.

**10.2.4.** Своевременно рассматривать заявления, обращения, требования и предложения профсоюзных органов и давать мотивированный ответ

**10.2.5.** Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении организации и подразделений, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

**10.2.6.** Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся пайщиками кредитного потребительского кооператива «Образование», бесплатное перечисление с расчётного счёта образовательной и иной организации на расчётный счёт кооператива паевых взносов и денежных перечислений в соответствии с условиями займа работника.

**10.3.** Председатель, члены выборных профсоюзных органов, члены комиссий по регулированию социально-трудовых отношений, не освобожденные от основной работы, на время участия в работе конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, краткосрочной профсоюзной учёбе, ведения коллективных переговоров, подготовки проектов коллективных договоров и соглашений, контроля за их выполнением освобождаются от производственной работы с сохранением средней заработной платы.

**10.4.** Работа в качестве председателя профсоюзной организации, членов выборного органа признаётся значимой для деятельности образовательной организации и принимается во внимание при поощрении работников, конкурсном отборе на замещение научно-педагогических должностей. Работодатель за счет средств образовательных организаций может устанавливать работникам, являющимся полномочными представителями работников в социальном партнерстве, - председателю первичной профсоюзной организации, другим членами выборного профсоюзного органа, уполномоченному по охране труда, не освобожденным от основной работы, стимулирующие выплаты за:

- участие в работе по развитию системы государственно-общественного управления образовательной организацией (внесение инициативных предложений по повышению

эффективности образовательного процесса, отсутствие жалоб со стороны работников, конструктивное разрешение проблем с коллегами и др.);

- эффективное разрешение конфликтов в целях сохранения и развития кадрового обеспечения образовательной организации;

- создание и поддержку социально-привлекательного имиджа образовательной организации (участие в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в создании благоприятного психологического климата в коллективе, отсутствие нарушений трудового законодательства работниками и др.)

Порядок и размер выплат (от должностного оклада):

– при численности трудового коллектива до 20 человек – 0,15;

– при численности трудового коллектива от 20 до 60 человек – 0,20;

– при численности трудового коллектива от 60 до 100 человек – 0,25;

– при численности трудового коллектива свыше 100 человек – 0,30.

**10.5.** Представитель выборного профсоюзного органа входит в состав коллегиальных органов управления образованием, общественных советов, аттестационной комиссии, комиссии по социальному страхованию, по проверке готовности образовательных организаций к новому учебному году и других.

**10.7.** Стороны согласились, председатель первичной профсоюзной организации, его заместитель не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без учёта мотивированного мнения вышестоящего профсоюзного органа (ст.82 ТК РФ). Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

**10.7.1.** Дискриминация, ущемление прав в сфере труда представителей профсоюзной организации, выявивших нарушения трудового законодательства, условий труда и учебы в связи с исполнением возложенных на них общественных обязанностей, не допускается (ст.3ТК РФ).

**10.8.** Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, кроме случаев ликвидации организации, а равно изменение условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объёма учебной нагрузки или объёма любой работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат) руководителя (его заместителей) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, не освобождённого от основной работы, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ).

**10.9.** Не допускается в течение 2-х лет после окончания выборных полномочий увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законодательством предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ с учётом положений настоящего Соглашения

**10.10.** С учётом мотивированного мнения (согласия профсоюзного комитета), в соответствии со ст. 371, 373 Трудового Кодекса РФ, принимаются определенные решения и локальные нормативные акты (Приложение № ).Порядок учёта мнения устанавливается (Приложением № ).

## **11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ**

**11.1.** Стороны:

**11.1.1.** Доводят текст Коллективного договора до сведения членов Профсоюза

профсоюзной организации муниципальной образовательной организации, дальнейшего использования ими в работе положений данного Коллективного договора;

**11.1.2.** Соблюдают и реализуют достигнутые настоящим Коллективным договором договорённости; содействуют проведению уведомительной регистрации Коллективного договора в соответствующих органах по труду.

**11.1.3.** Несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Коллективного договора, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом.

**11.2.** Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется его сторонами, комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

**11.3.** Отчёт о ходе выполнения настоящего Коллективного договора рассматривается на совместном заседании профкома и администрации образовательной организации не реже одного раза в год.

**11.4.** В период действия настоящего Коллективного договора стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовыми коллективами крайней меры их разрешения - забастовок.

## **12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового Коллективного договора, но не более трёх лет.

Заведующий МКДОУ «Детский сад п. Магнитный» \_\_\_\_\_ / А. Н. Дугина/

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МКДОУ « Детский сад п. Магнитный» \_\_\_\_\_ / С.П. Лунёва/

Приложения к коллективному договору:

1. Положение о комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в образовательной организации.
2. Порядок согласования с выборным профсоюзным органом.
3. Согласование представительного органа работников.

4. Перечень должностей, по которым рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по одной из следующих должностей.
5. Трудовой договор и приложения к нему.
6. График работы работников МКДОУ « Детский сад п. Магнитный».
7. Правила внутреннего трудового распорядка МКДОУ «Детский сад п. Магнитный».
8. Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения «Детский сад п. Магнитный» Железногорского района Курской области длительного отпуска сроком до 1 года.
9. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам МКДОУ «Детский сад п. Магнитный» Железногорского района Курской области.
10. Соглашение по охране труда между администрацией МКДОУ «Детский сад п. Магнитный» и профсоюзным комитетом.

Утверждаю:  
Заведующий  
«Детский сад п. Магнитный»: \_\_\_\_\_/А.Н.Дугина/  
Приказ № \_\_ от «\_\_» \_\_\_\_\_20\_\_ г.

Приложение № 1  
Согласовано:

председатель первичной профсоюзной  
организации \_\_\_\_\_/С.П.Лунёва/  
Протокол № \_\_ от «\_\_» \_\_\_\_\_20\_\_ г.

ПОЛОЖЕНИЕ О КОМИССИИ  
по регулированию социально-трудовых отношений в образовательной организации.

## МКДОУ «Детский сад п. Магнитный» Железногорского района Курской области.

### 1. Общие положения.

Комиссия по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и организации контроля за выполнением коллективного договора МКДОУ «Детский сад п. Магнитный» Железногорского района Курской области (далее - Комиссия), образованная в МКДОУ «Детский сад п. Магнитный» Железногорского района Курской области в соответствии со ст. 35 Трудового кодекса Российской Федерации, в своей деятельности руководствуется Конституцией РФ, действующим в Курской области законодательством, соглашениями всех уровней, действие которых распространяется на организацию, настоящим Положением и заключенным коллективным договором.

1.2. При формировании и осуществлении деятельности Комиссии стороны руководствуются следующими основными принципами социального партнерства:

1.2.1. равноправие, уважение и учет интересов сторон;

1.2.2. заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;

1.2.3. соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;

1.2.4. полномочность представителей сторон;

1.2.5. свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;

1.2.6. добровольность принятия сторонами на себя обязательств;

1.2.7. реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;

1.2.8. обязательность выполнения коллективного договора;

1.2.9. контроль за выполнением принятого коллективного договора;

1.2.10. ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора.

### 2. Основные цели и задачи Комиссии.

2.1. Основными целями Комиссии являются:

2.1.1. достижение согласования интересов сторон трудовых отношений.

2.1.2. содействие коллективно-договорному регулированию социально - трудовых отношений в учреждении.

2.2. Основными задачами Комиссии являются:

2.2.1. развитие системы социального партнерства между Работниками МКДОУ «Детский сад п. Магнитный» Железногорского района Курской области и Работодателем, направленной на обеспечение согласования интересов Работников и Работодателя по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений;

2.2.2. ведение коллективных переговоров и подготовка проекта коллективного договора (изменений и дополнений);

2.2.3. развитие социального партнерства в учреждении;

2.3. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений Комиссия:

2.3.1. ведет коллективные переговоры;

2.3.2. готовит проект коллективного договора (изменений и дополнений);

2.3.3. организует контроль за исполнением коллективного договора;

2.3.4. рассматривает коллективные трудовые споры по поводу заключения или изменения коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением;

2.3.5. создает рабочие группы с привлечением специалистов;

2.3.6. приглашает для участия в своей работе представителей вышестоящей профсоюзной организации, органов государственной власти и местного самоуправления, специалистов, представителей других организаций;

2.3.7. получает по договоренности с представительными и исполнительными органами государственной власти и местного самоуправления информацию о социально-экономическом

положении в регионе, в отдельных отраслях его экономики, необходимую для ведения коллективных переговоров и заключения коллективного договора (изменений и дополнений).

### **3. Состав и формирование Комиссии.**

3.1. При проведении коллективных переговоров о заключении и об изменении коллективного договора, разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при формировании и осуществлении деятельности Комиссии интересы Работников представляет Первичная профсоюзная организация МКДОУ «Детский сад п. Магнитный» Железнодорожного района Курской области, а интересы Работодателя – заведующий или уполномоченные им лица.

3.2. Количество членов Комиссии от каждой стороны - не более 3 человек.

3.3. Первичная профсоюзная организация и Работодатель самостоятельно определяют персональный состав своих представителей в Комиссии и порядок их ротации.

3.4. Образовав комиссию, стороны наделяют своих представителей полномочиями на:

3.4.1. ведение коллективных переговоров;

3.4.2. подготовку проекта коллективного договора (изменений и дополнений);

3.4.3. организацию контроля за выполнением коллективного договора;

3.4.4. разрешение коллективных трудовых споров.

3.5. Стороны, образовавшие Комиссию, назначают из числа своих представителей в Комиссии - координатора стороны.

### **4. Члены Комиссии.**

4.1. Члены Комиссии:

4.1.1. участвуют в заседаниях Комиссии и рабочих групп, в подготовке проектов решений Комиссии;

4.1.2. вносят предложения по вопросам, относящимся к компетенции Комиссии, для рассмотрения на заседаниях Комиссии и ее рабочих групп.

4.2. Полномочия членов, координаторов Комиссии удостоверяется соответствующими решениями сторон социального партнерства, образовавшими Комиссию.

### **5. Порядок работы Комиссии.**

5.1. Заседание комиссии правомочно, если на нем присутствуют координаторы от каждой из сторон, образовавших Комиссию.

5.2. Первое заседание комиссии, образованной на равноправной основе по решению сторон из наделенных необходимыми полномочиями представителей, проводится не позже истечения семи календарных дней с момента получения представителями одной из сторон социального партнерства уведомления от другой стороны в письменной форме с предложением начать коллективные переговоры или в иной срок, предложенный в уведомлении представителями стороны, иницирующей переговоры. Дата первого заседания Комиссии является датой начала переговоров.

5.3. На первом заседании комиссии председательствует координатор стороны, иницировавшей переговоры.

5.4. Заседания комиссии оформляются протоколом, который ведет один из членов комиссии по поручению председателя. Протокол не позже начала следующего заседания комиссии подписывается координаторами сторон, размножается в двух экземплярах и передается координаторам сторон.

5.5. Решение комиссии считается принятым, если за его принятие высказались координаторы каждой стороны социального партнерства, образовавших Комиссию.

5.6. Ведут подготовку очередных заседаний Комиссии и председательствуют на них координаторы сторон социального партнерства, образовавших Комиссию, по очереди.

5.7. Решение о назначении председательствующего на следующее заседание Комиссии принимается Комиссией каждый раз перед окончанием очередного заседания.

5.8. Координатор стороны, назначенный председательствующим на следующее заседание Комиссии:

5.8.1. обеспечивает взаимодействие сторон с целью достижения согласия между ними при выработке проектов решений Комиссии, выносимых на рассмотрение следующего заседания Комиссии;

5.8.2. утверждает по предложениям сторон перечень и состав рабочих групп (и их руководителей), создаваемых для подготовки мероприятий и проектов решений Комиссии;

5.8.3. председательствует на заседании Комиссии и организует ее работу;

5.8.4. проводит в период между заседаниями Комиссии консультации по вопросам, требующим принятия оперативного решения.

5.9. Представители сторон, подписавших коллективный договор, в период его действия имеют право проявить инициативу по проведению переговоров по его изменению и дополнению к нему или заключению нового коллективного договора.

5.10. Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся в порядке, установленном для его заключения (инициатива одной из сторон, переговоры, выработка согласованного проекта изменений и дополнений, обсуждение в подразделениях и экспертиза в территориальном комитете профсоюза, доработка проекта, утверждение на собрании, регистрация). Решение по представленному одной из сторон проекту изменений условий коллективного договора Комиссия принимает в течение месяца со дня его подачи. Редакционные изменения по отдельным позициям коллективного договора согласовываются Комиссией в течение двух недель со дня их представления в комиссию.

6. Обеспечение деятельности Комиссии

6.1. Организационное и материально - техническое обеспечение деятельности Комиссии осуществляется работодателем.

Приложение № 2

Утверждаю:

Согласовано:

Заведующий

«Детский сад п. Магнитный»: \_\_\_\_\_/А.Н.Дугина/

Приказ № \_\_ от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

председатель первичной профсоюзной  
организации \_\_\_\_\_/С.П.Лунёва/

Протокол № \_\_ от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

## Порядок согласования с выборным профсоюзным органом

При принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст. 372 ТК)	При расторжении трудового договора по инициативе работодателя (ст.373 ТК)
---	---

Работодатель направляет в профсоюзный орган:

Проект нормативного акта, содержащего нормы трудового права и основание по нему	Проект приказа и копии документов, являющихся основанием для принятия решения
---	---

Срок рассмотрения профсоюзным органом:

5 рабочих дней	7 рабочих дней
----------------	----------------

Согласие профкома при расторжении трудового договора по инициативе работодателя

Профком выражает согласие с работодателя	Профком выражает несогласие с решением работодателя
--	---

Работодатель принимает решение о расторжении трудового договора	Работодатель и профком в течение 3-х рабочих дней проводят дополнительные консультации, по результатам оформляется протокол
---	---

Работодателем и профкомом достигнуто <b>согласие</b>	Работодателем и профкомом общее <b>согласие не достигнуто</b>
--	---

Работодатель принимает окончательное решение по истечении десяти рабочих дней со дня направления в профком проекта приказа
--

Решение работодателя может быть обжаловано в инспекцию труда (на рассмотрение -10 дней) и в суд
---

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения Согласия выборного профсоюзного органа

Утверждаю:  
Заведующий  
« Детский сад п. Магнитный»: \_\_\_\_\_/А.Н.Дугина/  
Приказ № \_\_ от «\_\_» \_\_\_\_\_20\_\_ г.

Приложение № 3  
Согласовано:  
председатель первичной профсоюзной  
организации \_\_\_\_\_/С.П.Лунёва/  
Протокол № \_\_ от «\_\_» \_\_\_\_\_20\_\_ г.

## **СОГЛАСОВАНИЕ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ**

Работодатели принимают локальные нормативные акты в соответствии с коллективными договорами и учётом мнения профсоюзного органа в следующих случаях:

1. При установлении конкретных размеров оплаты труда за сверхурочную работу (ст.147 ТК РФ).
2. При привлечении работников к сверхурочной работе в случаях, не предусмотренных пп.1-3 ст.99 ТК РФ.
3. При составлении графиков работы, расписаний учебных занятий в соответствии со ст.103 ТК РФ.
4. При принятии работодателем локального нормативного акта о разделении рабочего дня на части (ст.105 ТК РФ).
5. При привлечении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, не отнесенных к абзацам 1-3 ст.113 ТК РФ.
6. При составлении графиков отпусков (ст.123 ТК РФ).
7. При установлении системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышения оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях в соответствии со ст.135 ТК РФ.
8. При установлении системы оплаты труда (ст.144 ТК РФ): - при исчислении средней заработной платы при оплате отпускных и компенсации за неиспользованный отпуск помимо установленных 12-ти календарных месяцев могут браться иные периоды (ст.139 ТК РФ).
9. При утверждении формы расчётного листка (ст.136 ТК РФ).
10. При установлении порядка и условий предоставления дополнительных отпусков (ст.116 ТК РФ).
11. При определении Перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст.101 ТК РФ).
12. При предоставлении работникам с ненормированным рабочим днём ежегодного дополнительного отпуска и определении его продолжительности (ст.119 ТК РФ).
13. При установлении различных систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок (ст.144 ТК РФ).
14. При установлении конкретных размеров повышения заработной платы работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст.147 ТК РФ).
15. При установлении конкретных размеров повышенной оплаты за работу в ночное время (ст.154 ТК РФ).
16. При определении систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ).
17. При принятии локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст.162 ТК РФ).
18. При утверждении Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ).
19. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, по просьбе работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников (ст.194 ТК РФ).
20. Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о

нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах рассмотрения представительному органу работников (ст.195 ТК РФ).

21. При определении формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечней необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ).
22. При разработке и утверждении инструкции по охране труда (ст.212 ТК РФ).
23. При увольнении работников, являющихся членами профсоюза, по пункту 2 подпункта «б» пункта 3 и пункту 5 ст.81 Трудового Кодекса РФ (ст.82 ТК РФ). Коллективным договором может быть установлен иной порядок обязательного участия выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя (ст.82 ТК РФ).
24. При утверждении тарификации

Приложение № 4

**Перечень должностей, по которым рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по одной из следующих должностей:**

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
--	--

Учитель, преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от образовательной организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности);
Старший (воспитатель, методист, инструктор-методист, педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель)	Аналогичная должность без названия «старший»
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Учитель (преподаватель, старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, руководитель, инструктор, педагог дополнительного образования) по физической культуре (физическому воспитанию), в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР (по согласованию с учредителем) и других организаций дополнительного образования	Учитель физкультуры (физвоспитания), преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре (физическому воспитанию); руководитель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля детского объединения (секции), направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель

Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «технология»); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы профилю работы мастера производственного обучения)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля творческого объединения (кружка), направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).
Педагог-психолог	Педагог дополнительного образования (при совпадении профиля творческого объединения (кружка), направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования; музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер, музыкальный руководитель	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств), педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля детского объединения (секции), направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Преподаватель профессиональной образовательной организации	Учитель того же предмета (дисциплины) в общеобразовательной организации либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу
Учитель в общеобразовательной организации	Преподаватель того же предмета в профессиональной образовательной организации
Учитель, преподаватель	Методист (включая старшего), специалист методических служб муниципального уровня

В вышеперечисленных случаях решение об установлении оплаты труда по второй педагогической должности принимает руководитель образовательной организации. Другие случаи учёта квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности), рассматриваются аттестационной комиссией на основании письменного заявления работника. Решение об установлении оплаты труда по второй педагогической должности в этом случае принимается с учетом рекомендаций аттестационной комиссии.

Утверждаю:  
Заведующий  
«Детский сад п. Магнитный»: \_\_\_\_\_/А.Н.Дугина/  
Приказ № \_\_ от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Приложение № 5  
Согласовано  
председатель первичной профсоюзной  
организации \_\_\_\_\_/С.П.Лунёва/  
Протокол № \_\_ от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

## **Трудовой договор с воспитателем МКДОУ «Детский сад п. Магнитный» Железногорского района Курской области»**

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

МКДОУ «Детский сад п. Магнитный» Железногорского района Курской области»,  
именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице заведующего \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ ,  
действующего на основании Устава, с одной стороны, и \_\_\_\_\_

(фамилия, имя, отчество)

именуемый (ая) в дальнейшем «Работник», с другой стороны, заключили настоящий  
трудовой договор о нижеследующем.

### **1. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА**

1.1. Работодатель обязуется предоставить Работнику работу по обусловленной в настоящем Договоре трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные действующим трудовым законодательством, локальными нормативными актами Работодателя, своевременно и в полном размере выплачивать Работнику заработную плату, а Работник обязуется лично выполнять определенную настоящим Договором трудовую функцию, соблюдать действующие в организации Правила внутреннего трудового распорядка, другие локальные нормативные акты Работодателя, а также выполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым договором, а также дополнительными соглашениями к нему.

1.2. Работодатель поручает, а Работник принимает на себя выполнение трудовых обязанностей в должности учителя \_\_\_\_\_ в МКДОУ «Детский сад п. Магнитный» Железногорского района Курской области».

1.3. Работа по настоящему договору является для Работника основной работой.

1.4. Местом работы Работника является учреждение, расположенное по адресу: 307147 Курская область Железногорский район п. Магнитный ул.Юбилейная 3.

1.5. Настоящий договор заключен на неопределенный срок и может быть прекращен по основаниям, установленным трудовым законодательством Российской Федерации.

### **2. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКА**

2.1. За выполнение трудовых обязанностей Работнику устанавливается базовая повышенная ставка.

2.2 Работодателем устанавливаются стимулирующие и компенсационные выплаты в соответствии с действующим законодательством, утверждаются локальным актом школы.

2.3. В случае выполнения Работником наряду со своей основной работой дополнительной работы по другой должности или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, Работнику производится доплата.

2.4. Из заработной платы Работника могут производиться удержания в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.5. Заработная плата выплачивается не реже двух раз в месяц, в сроки, установленные правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, коллективным договором, трудовым договором.

### **3. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА**

3.1. Работнику устанавливается шестидневная рабочая неделя продолжительностью 36 часов в неделю с одним выходным днем - воскресенье.

3.2. Внеурочная деятельность определяется локальным актом школы.

3.4. Работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дней.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков.

3.5. Работнику не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы предоставляется право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем и (или) уставом образовательного учреждения.

3.6. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику на основании его письменного заявления может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью, установленной трудовым законодательством Российской Федерации и Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

### **4. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА**

4.1. Работник обязан:

4.1.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, определяемые в должностной инструкции.

4.1.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка и иные локальные нормативные акты Работодателя.

4.1.3. Соблюдать трудовую дисциплину.

4.1.4. Выполнять нормы труда в случае их установления Работодателем.

4.1.5. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

4.1.6. Бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников.

4.1.7. Незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.

4.2. Работник имеет право на:

4.2.1. Предоставление ему работы, обусловленной настоящим Договором.

4.2.2. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

4.2.3. Отдых, в том числе на оплачиваемый ежегодный отпуск, еженедельные выходные дни, нерабочие праздничные дни.

4.2.4. Обязательное медицинское и социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.2.5. Иные права, установленные действующим законодательством Российской Федерации, Курской области.

## **5. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ**

5.1. Работодатель обязан:

5.1.1. Соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия настоящего Договора.

5.1.2. Предоставлять Работнику работу, обусловленную настоящим Договором.

5.1.3. Обеспечивать Работника оборудованием, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей.

5.1.4. Выплачивать в полном размере причитающуюся Работнику заработную плату в сроки, установленные Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.1.5. Обеспечивать бытовые нужды Работника, связанные с исполнением им трудовых обязанностей.

5.1.6. Осуществлять обязательное медицинское и социальное страхование Работника в порядке, установленном федеральными законами.

5.1.7. Исполнять иные обязанности, установленные действующим законодательством Российской Федерации, Курской области.

5.2. Работодатель имеет право:

5.2.1. Поощрять Работника за добросовестный эффективный труд.

5.2.2. Требовать от Работника исполнения трудовых обязанностей, определенных в должностной инструкции, бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка.

5.2.3. Привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

5.2.4. Принимать локальные нормативные акты.

5.2.5. Осуществлять иные права, предусмотренные действующим законодательством РФ, локальными нормативными актами.

## **6. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

6.1. На период действия настоящего Договора на Работника распространяются все гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством РФ, Курской области, локальными актами Работодателя и настоящим договором.

## **7. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

7.1. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения Работником своих обязанностей, указанных в настоящем договоре, нарушения трудового законодательства, Правил внутреннего трудового распорядка Работодателя, иных локальных нормативных актов Работодателя, а также причинения Работодателю материального ущерба он несет дисциплинарную, материальную и иную ответственность согласно трудовому законодательству РФ.

7.2. Работник несет материальную ответственность как за прямой действительный ущерб, непосредственно причиненный им Работодателю, так и за ущерб, возникший у Работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам.

7.3. Работодатель несет материальную и иную ответственность, согласно действующему законодательству Российской Федерации.

7.4. В случаях, предусмотренных в законе, Работодатель обязан компенсировать Работнику моральный вред, причиненный неправомерными действиями и/или бездействием Работодателя.

## 8. ПРЕКРАЩЕНИЕ ДОГОВОРА

8.1. Основанием для прекращения настоящего трудового договора являются:

8.1.1. Соглашение сторон.

8.1.2. Расторжение трудового договора по инициативе Работника. При этом Работник обязан предупредить Работодателя не позднее чем за 2 недели до предполагаемой даты прекращения настоящего договора. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

8.1.3. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя.

8.1.4. Иные основания, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

8.2. Во всех случаях днем увольнения Работника является последний день его работы.

## 9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Условия настоящего трудового договора имеют обязательную юридическую силу для сторон с момента его подписания сторонами. Все изменения и дополнения к настоящему трудовому договору оформляются двусторонним письменным соглашением.

9.2. Споры между сторонами, возникающие при исполнении трудового договора, рассматриваются в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

9.3. Во всем остальном, что не предусмотрено настоящим трудовым договором, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации, регулирующим трудовые отношения.

9.4. Договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, один из которых хранится у Работодателя, другой у Работника.

## 10. РЕКВИЗИТЫ СТОРОН

**Работодатель:**

\_\_\_\_\_ (полное наименование образовательного учреждения)

Адрес (с индексом): \_\_\_\_\_

Телефон / факс: \_\_\_\_\_

ИНН: \_\_\_\_\_

**Работник:**

\_\_\_\_\_ (фамилия, имя, отчество)

Паспорт: серия \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_

Выдан \_\_\_\_\_

(кем, когда)

Адрес (с индексом): \_\_\_\_\_

Телефон: \_\_\_\_\_

**От Работодателя:**

**Работник:**

(должность)

(фамилия, имя, отчество)

\_\_\_\_\_  
(фамилия, имя, отчество)

\_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
дата (число, месяц, год)

\_\_\_\_\_  
дата (число, месяц, год)

### Трудовой договор (приложение)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

МКДОУ «Детский сад п. Магнитный» Железногорского района Курской области в лице заведующего Детского сада Дугина Алефтина Николаевна, действующего на основании Устава, именуемого в дальнейшем «Работодатель», и гражданин (ка) \_\_\_\_\_, именуемый в дальнейшем «Работник», заключили настоящий трудовой договор на следующих условиях:

1. Работник \_\_\_\_\_  
(ф.и.о. полностью)

принимается \_\_\_\_\_ на \_\_\_\_\_ работу

\_\_\_\_\_  
(место работы)

по \_\_\_\_\_ профессии  
(должности)

\_\_\_\_\_  
(полное наименование профессии (должности))

с \_\_\_\_\_  
(дата начала работы)

2. Вид трудового договора:

на неопределенный срок \_\_\_\_\_

на определенный срок с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_

3. Срок испытания: \_\_\_\_\_

4. Работник имеет право на:

- изменение и расторжение настоящего трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

- предоставление ему работы, обусловленной настоящим договором;

- рабочее место с условиями труда, отвечающими требованиям государственных стандартов организации, безопасности и гигиены;

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

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

- другие права, предусмотренные ст.21 и 219 Трудового кодекса РФ.

5. Работник обязан:

- соблюдать трудовую дисциплину и правила внутреннего трудового распорядка;
  - выполнять установленные нормы труда;
  - соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
  - бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
  - незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
  - добросовестно исполнять следующие функции: \_\_\_\_\_
- 
- 

6. Работодатель имеет право:

- изменить и расторгнуть трудовой договор с работником в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- поощрять работника за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работника исполнения им трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

7. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия настоящего трудового договора;
- предоставить работнику работу, обусловленную настоящим договором;
- обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечить работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения трудовых обязанностей;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в сроки, установленные Трудовым кодексом РФ, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;
- обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работника согласно требованиям охраны труда;
- осуществлять обязательное социальное страхование работника в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8. Характеристика условий труда, компенсации и льготы за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

9. Режим труда и отдыха

- а) начало работы \_\_\_\_\_, окончание работы \_\_\_\_\_,  
перерыв для отдыха и питания с \_\_\_\_\_ до \_\_\_\_\_,  
б) неполный рабочий день \_\_\_\_\_,  
неполная рабочая неделя \_\_\_\_\_,  
сменная работа \_\_\_\_\_

(порядок предоставления выходных дней)

- в) работнику устанавливается ежегодный оплачиваемый основной отпуск общей продолжительностью \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ календарных дней,  
г) и дополнительный продолжительностью \_\_\_\_\_ календарных дней.

10. Виды и условия социального страхования работника.

11. Условия оплаты труда работника

( размер тарифной ставки или оклада, доплаты, надбавки, поощрительные выплаты).

12. Другие условия трудового договора:

13.Изменения трудового договора:

-условия настоящего трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме;

- вопросы, не урегулированные настоящим трудовым договором, регулируются Трудовым кодексом РФ, федеральными законами.

14. Условия расторжения трудового договора \_\_\_\_\_

(сроки предупреждения,

а также случаи и размеры компенсационных выплат при расторжении трудового

договора)

15. Вступление трудового договора в силу:

-настоящий трудовой договор составлен в 2 экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. После регистрации в установленном порядке в отделе трудовых отношений и охраны труда Комитета социальной защиты населения и молодежной политики один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя;

- трудовой договор вступает в силу со дня его подписания, если иное не установлено законодательством или настоящим трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя. Если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительных причин в течение недели, то трудовой договор аннулируется.

Работодатель:

МКДОУ « Детский сад п. Магнитный»

Железногорского района  
Курской области» в лице заведующего д/сада  
Дугина А.Н.

Адрес : 307147, п.Магнитный .ул.Юбилейная д.3

Железногорского района

Курской области

ИНН 4633012191

Подписи сторон:

Работник:

ФИО \_\_\_\_\_

Адрес \_\_\_\_\_

Паспортные  
данные \_\_\_\_\_

ИНН \_\_\_\_\_

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

(с техническими работниками и младшим обслуживающим персоналом)

п.Магнитный «\_\_\_» \_\_\_\_\_ г.

МКДОУ «Детский сад п. Магнитный» Железнодорожного района Курской области», именуемая в дальнейшем "Работодатель", в лице директора

\_\_\_\_\_, и  
\_\_\_\_\_, именуемый (ая) в дальнейшем "Работник", заключили настоящий договор о нижеследующем:

1. Работник принимается на работу в качестве \_\_\_\_\_ с окладом \_\_\_\_\_ рублей в месяц.
2. Работник обязан приступить к работе с «\_\_\_» \_\_\_\_\_ г.
3. Работнику устанавливается испытательный срок продолжительностью \_\_\_\_\_ месяца. В случае неудовлетворительного испытания трудовой договор расторгается до окончания испытательного срока без выплаты выходного пособия.
4. В период испытательного срока на Работника полностью распространяется Законодательство о труде РФ.
5. Настоящий договор заключается на один год срок.
6. Работа в ДОУ является основным местом работы Работника.
7. Трудовой договор вступает в силу с момента подписания его обеими сторонами.

#### 1. ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

##### 1.1. Работник обязан:

##### 1.1.1. Выполнять следующие обязанности (работу):

#### Должностные обязанности

Уборщик служебных помещений должен знать исполняют следующие обязанности:

- осуществляет уборку спортивного зала, ученических раздевалок при спортивном зале, помещения преподавателей, комнаты для спортивного инвентаря, туалеты при спортивном зале. Общая площадь уборки - 550 м<sup>2</sup>;
- подметает щёткой и моет полы, стены, оконные рамы, стёкла, дверные блоки, комнатные растения, перила, поручни лестниц, удаляет пыль с мебели, спортивного оборудования, чистит ковровые изделия;
- осуществляет влажную уборку полов учебных и подсобных помещений только по окончании занятий;
- осуществляет влажную уборку коридоров, лестниц, лестничных проёмов, санузлов во время проведения занятий ;
- чистит и дезинфицирует унитазы, раковины и другое санитарно-техническое оборудование;
- осуществляет очистку урн от бумаги и промывку их дезинфицирующим раствором;
- собирает мусор и относит его в мусорные контейнеры;
- соблюдает правила санитарии и гигиены в убираемых помещениях, использует инвентарь строго в соответствии с маркировкой на нём;
- выполняет предписания служб санитарно-эпидемиологического надзора;

1.1.2. Соблюдать правила закрепленные в должностных инструкциях с которыми он был ознакомлен под расписку перед Заключением настоящего договора.

##### 1.2. Работодатель обязуется:

1.2.1. Предоставить Работнику работу в соответствии с условиями настоящего договора (администрация вправе требовать от выполнения обязанностей (работы), не обусловленных настоящим договором и оговоренных обязанностей (работы), только в случаях предусмотренных законодательством о труде РФ).

1.2.2. Соблюдать взятые на себя обязательства по предоставлению работнику социальных гарантий, гарантии занятости и поощрения за успехи в работе.

## 2. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХ

2.2. Режим рабочего времени и времени отдыха, условия работы в праздничные и предпраздничные дни, продолжительность отпуска и порядок его предоставления регулируются п. \_\_\_\_\_ Трудовым кодексом РФ.

## 3. ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

3.1. Основаниями для прекращения настоящего трудового договора являются:

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора, если последний был установлен при его заключении;
- призыв или поступление работника на военную службу;
- расторжение трудового договора по инициативе работника по основаниям предусмотренным ст.ст. 31 и 32

КЗоТ РФ;

- расторжение трудового договора по инициативе администрации на основаниях предусмотренных ст. 33

КЗоТ РФ;

- изменение существенных условий труда и (или) нарушения администрацией Школы своих обязанностей по трудовому договору.

#### 4. ОСОБЫЕ УСЛОВИЯ

4.1. Условия настоящего договора носят конфиденциальный характер и разглашению не подлежат.

4.2. Условия настоящего договора имеют обязательную юридическую силу для сторон. Все изменения и дополнения к настоящему договору оформляются двусторонним письменным соглашением.

4.3. Споры между сторонами, возникающие при исполнении настоящего трудового договора, рассматриваются в порядке, установленном действующим законодательством.

4.4. Настоящий трудовой договор заключен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится Работодателем в личном деле Работника, второй – у Работника

#### 5. АДРЕСА СТОРОН И ДРУГИЕ СВЕДЕНИЯ

##### Работодатель:

\_\_\_\_\_

*(полное наименование образовательного учреждения)*

Адрес (с индексом): \_\_\_\_\_

Телефон / факс: \_\_\_\_\_

ИНН: \_\_\_\_\_

##### Работник:

\_\_\_\_\_

*(фамилия, имя, отчество)*

Паспорт: серия \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_

Выдан \_\_\_\_\_

*(кем, когда)*

Адрес (с индексом): \_\_\_\_\_

Телефон: \_\_\_\_\_

##### От Работодателя:

\_\_\_\_\_

*(должность)*

\_\_\_\_\_

*(фамилия, имя, отчество)*

\_\_\_\_\_

*(подпись)*

\_\_\_\_\_

*дата (число, месяц, год)*

##### Работник:

\_\_\_\_\_

*(фамилия, имя, отчество)*

\_\_\_\_\_

*(подпись)*

\_\_\_\_\_

*дата (число, месяц, год)*

М.П.

Утверждаю:  
Заведующий МКДОУ  
« Детский сад п. Магнитный»:  
\_\_\_\_\_/А.Н.Дугина/  
Приказ № \_\_ от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Приложение № 6  
Согласовано:

председатель первичной профсоюзной  
организации \_\_\_\_\_/С.П.Лунёва/  
Протокол № \_\_ от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**График работы**  
**работников МКДОУ « Детский сад п. Магнитный»**  
**Железногорского района Курской области» на 2020-2021 учебный год.**

Продолжительность рабочей недели – 5 дней.  
Выходные дни – суббота, воскресенье, праздничные дни.

**Продолжительность рабочего дня ( смены)**

<b>Должность</b>	<b>Продолжительность рабочего дня ( 1,0 ставки)</b>	<b>Рабочее время ( часы)</b>
Заведующий	ненормированный	8.00 -17.00
Завхоз,грузчик	8 часов	8.00 -17.00
Медицинская сестра	8 часов	8.00 -17.00
Кастелянша	8 часов	8.00 -17.00
Машинист по стирки белья	8 часов	8.00 -17.00
Уборщица служебных помещений	8 часов	8.00 -17.00
Плотник,сантехник,электрик	8 часов	8.00 -17.00
Сорож	12 часов	19.00 -7.00
Повар,пом.повара,куонный рабочий	8 часов	6.00 -14.00 -10.00 -18.00
Дворник	8 часов	8.00 -17.00
Воспитатель	8 часов	7.00 -14.12 -11.48 -19.00
Музыкальный руководитель	5 часов	8.00 -13.00
Младший воспитатель	8 часов	8.00 – 17.00

Утверждаю:  
Заведующий МКДОУ

Согласовано:  
председатель первичной профсоюзной организации

«Детский сад п. Магнитный»:  
\_\_\_\_\_ / А.Н.Дугина/

Приказ № \_\_ от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

\_\_\_\_\_ /С.П.Лунёва/  
Протокол № \_\_ от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г

## **Правила внутреннего трудового распорядка для работников МКДОУ « Детский сад п. Магнитный»**

### **І. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

- 1.1. Правила внутреннего трудового распорядка имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, организации труда на научной основе и рациональному использованию рабочего времени, повышению качества работы всех участников образовательного процесса.
- 1.2. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка составлены на основе ТК Российской Федерации, Закона РФ "Об образовании", нормативными документами Минобразования РФ, Уставом ДОУ.
- 1.3. Вопросы, связанные с применением Правил внутреннего трудового распорядка, решаются администрацией ДОУ совместно с профсоюзным комитетом.
- 1.4. Правила внутреннего трудового распорядка принимаются на общем собрании трудового коллектива (не менее 2/3 численности работников).
- 1.5. Изменения и дополнения в Правила внутреннего трудового распорядка могут вноситься администрацией ДОУ при согласовании с профкомом с утверждением на общем собрании трудового коллектива.

### **ІІ. ПОРЯДОК ПРИЕМА, ПЕРЕВОДА, УВОЛЬНЕНИЯ, ОТСТРАНЕНИЯ ОТ РАБОТЫ РАБОТНИКОВ**

#### **2.1 Прием на работу:**

- 2.1.1. Трудовой договор – соглашение между работником и работодателем, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать в ДОУ Правила внутреннего трудового распорядка (ст. 56 ТК РФ).
- 2.1.2. Содержание трудового договора определяется утвержденным по согласованию с ПК, текстом трудового договора, соответствующего ст. 57 ТК РФ.
- 2.1.3. Срок трудового договора определяется в соответствии со ст. 58 ТК РФ.
- 2.1.4. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме и в соответствии с ТК РФ.
- 2.1.5. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ), должностными обязанностями работника.
- 2.1.6. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предоставляет работодателю (ст. 65 ТК РФ):
  - паспорт;

- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета – для военнообязанных;
- документы об образовании, о квалификации при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

К работе в ДОУ не допускаются лица, которым эта деятельность запрещена приговором суда или медицинским показаниям (ст. 331 ТК РФ).

- 2.1.7. Лица, поступающие в ДОУ, обязаны предоставить медицинские заключения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в детском учреждении.
- 2.1.8. Обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) осуществляются за счет средств работодателя.
- 2.1.9. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия (ст. 70 ТК РФ).
- 2.1.10. Прием на работу оформляется приказом руководителя ДОУ на основании заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.
- 2.1.11. При приеме на работу, до подписания трудового договора, руководитель ДОУ обязан ознакомить работника с действующими в учреждении Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности работника, его должностными обязанностями, коллективным договором (ст. 68 ТК РФ), а также проинструктировать по охране труда и производственной санитарии и гигиене, противопожарной безопасности и организации охраны жизни и здоровья детей с оформлением инструктажа в журналах установленного образца.
- 2.1.12. Руководитель ДОУ вносит в трудовую книжку работника соответствующую запись о приеме на работу и знакомит с ней работника под роспись в его личной карточке, в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку
- 2.1.13. На каждого работника ДОУ ведется личное дело, которое состоит из личного листка по учету кадров, автобиографии, копии документов об образовании, материалов по результатам аттестации, копии приказов о назначении, перемещении по службе, поощрениях, увольнении.
- 2.2. Отстранение от работы.
  - 2.2.1. Руководитель ДОУ имеет право отстранить от работы (ст. 76 ТК РФ) работника:
    - появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
    - не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
    - при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором.
  - 2.2.2. Руководитель ДОУ отстраняет от работы работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы.
  - 2.2.3. В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, указанных в п.2.2.4.

- 2.2.4. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медосмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения как за простой.
- 2.3. Прекращение трудового договора.
- 2.3.1. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством:
- по соглашению сторон (ст. 78 ТК РФ);
  - по истечении срока трудового договора (ст. 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
  - по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ) (о чем работник обязан предупредить работодателя в письменной форме не позднее, чем за 2 недели);
  - по инициативе работодателя (ст. 71 и 81 ТК РФ);
  - перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
  - отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (ст. 74 ТК РФ);
  - отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (ст. 73 ТК РФ);
  - обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ);
  - повторное в течение одного года грубое нарушение Устава ОУ (ст. 336 ТК РФ);
  - применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (ст. 336 ТК РФ).
- 2.3.2. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске, за исключением случая ликвидации организации.
- 2.3.3. По соглашению сторон между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.
- 2.3.4. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник.
- 2.3.5. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним окончательный расчет.
- 2.3.6. Запись о причинах увольнения в трудовую книжку должна производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства со ссылкой на соответствующую статью, пункт Трудового Кодекса.

### **III. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ:**

- 1.1. Основные обязанности работников ДОУ определены Уставом ДОУ и должностными обязанностями работников.
- 1.2. Работники обязаны:
- а) работать честно и добросовестно, строго выполнять режим работы ДОУ, требования Устава ДОУ, Правил внутреннего трудового распорядка, соблюдать дисциплину труда: вовремя приходить на работу; соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, максимально используя его для

- творческого и эффективного выполнения возложенных на него обязанностей; своевременно и точно исполнять распоряжения администрации;
- б) систематически повышать свою профессиональную квалификацию;
  - в) быть примером в поведении как в ДОУ, так и вне его стен;
  - г) поддерживать чистоту на рабочем месте, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
  - д) эффективно использовать учебное оборудование, содержать его в исправленном состоянии;
  - е) соблюдать требования по технике безопасности, производственной санитарии и противопожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;
  - ж) беречь общественную собственность и воспитывать у учащихся бережное отношение к государственному имуществу;
  - з) проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры;
  - и) соблюдать законные права и свободы учащихся.
- 1.3. Работник имеет право:
- а) на работу, отвечающую его профессиональной подготовке и квалификации;
  - б) на производственные и социально-бытовые условия, обеспечивающие безопасность и соблюдение гигиены труда;
  - в) на охрану труда;
  - г) на оплату труда не ниже размеров, установленных Правительством РФ;
  - д) на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;
  - е) на возмещение ущерба, причиненного его здоровью;
  - ж) на объединение в профессиональные союзы;
  - з) на досудебную и судебную защиту своих трудовых прав;
  - и) на пособие по социальному страхованию, специальное обеспечение по возрасту;
  - к) на получение в установленном порядке пенсии за выслугу лет до достижения ими пенсионного возраста;
  - л) на ежемесячную компенсацию в целях обеспечения их книгоиздательской продукцией.

#### **IV. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ АДМИНИСТРАЦИИ**

4. Работодатель имеет право:
- 4.1. Заключать, изменять, расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;
  - 4.2. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры; поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
  - 4.3. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу учреждения, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;
  - 4.4. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом.
  - 4.5. Принимать локальные нормативные акты. (Локальные акты, касающиеся трудовой деятельности работников, принимаются по согласованию с профсоюзным комитетом ДОУ).
  - 4.6. Работодатель обязан:
    - соблюдать законы и иные нормативные акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора и трудовых договоров;
    - предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
  - обеспечивать работников оборудованием, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
  - обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
  - выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовыми договорами;
- Заработная плата выплачивается 10 и 25 числа каждого месяца;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым Кодексом;
  - предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, контроля за его выполнением;
  - своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
  - рассматривать представления соответствующих 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;
  - создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
  - обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
  - осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
  - возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;
  - исполнять иные обязанности, предусмотренные Трудовым Кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором и трудовыми договорами;
  - создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья обучающихся, работников, предупреждать травматизм, контролировать знания и соблюдение работниками требований инструкций по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, правил пожарной безопасности;
  - принимать меры к своевременному обеспечению ДОУ необходимым оборудованием, учебными пособиями, хозяйственным инвентарем;
  - обеспечивать сохранность имущества ДОУ;
  - способствовать созданию в трудовом коллективе деловой, творческой обстановки, всемерно воздерживать инициативу и активность работников;
  - нести ответственность за жизнь и здоровье учащихся (воспитанников) во время пребывания их в ОУ и мероприятиях, организуемых ДОУ. О всех случаях травматизма сообщать в управление по образованию и науке в установленном порядке.

## **V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ**

### **5.1 В ДОУ установлена 5 дневная рабочая неделя.**

Рабочее время определяется Правилами внутреннего трудового распорядка ДОО, учебным расписанием, должностными обязанностями, трудовым договором, годовым календарным учебным планом, графиками работ вспомогательного, технического, обслуживающего персонала.

- 5.1. Нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год устанавливает руководитель ДОО по согласованию с профкомом до ухода работников в отпуск, с учетом мнения педагогов.
- 5.2. Неполная педагогическая нагрузка у работника возможна только при его согласии, которое должно быть выражено в письменном виде.
- 5.3. Объем педагогической нагрузки педагогических работников должен быть, как правило, стабильным на протяжении всего учебного года.
- 5.4. Расписание занятий составляется и утверждается администрацией по согласованию с профкомом с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдением санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагога.
- 5.5. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составляемыми с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учебный период и утверждается администрацией по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом.

В графике указываются часы работы и перерывы для отдыха и приема пищи. График сменности должен быть объявлен работнику под расписку и вывешен на видном месте не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

- 5.6. Все воспитатели обязаны являться на работу не позднее чем за 20 мин. до начала , занятий и быть на своем рабочем месте.
- 5.7. Продолжительность рабочего дня сотрудников ДОО определяется расписанием занятий и графиком работы обслуживающего персонала, утвержденными руководителем ДОО по согласованию с профкомом, должностными обязанностями, возложенными на работника Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом ДОО, трудовым договором.
- 5.8. Руководитель ДОО привлекает педработников к дежурству в ДОО в праздничные дни согласно графику дежурств..
- 5.9. Общие собрания трудового коллектива проводятся по мере необходимости, но не реже двух раз в год.
- 5.10. Заседания педагогического совета проводятся, как правило, один раз в квартал.
- 5.11. Общие родительские собрания созываются не реже двух раз в год, групповые – не реже четырех раз в год.
- 5.12. Общие собрания трудового коллектива, заседания педагогического совета и заседания МО должны продолжаться, как правило, не более 2 часов, родительские собрания – 1,5 часа, собрания воспитанников и заседания организаций воспитанников – 1 час, занятия кружков, – от 45 до 1,5 часов.
- 5.13. Педагогическим и другим работникам ДОО запрещается:
  - а) изменять по своему усмотрению расписание занятий, график работы;
  - б) отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов между ними;
  - в) удалять воспитанников с занятий;
  - г) присутствие на занятиях посторонних лиц без разрешения администрации ОУ;
  - д) входить в группу после начала (занятий). Таким правом в исключительных случаях пользуются только руководитель ДОО и его заместитель;

- е) делать педработникам замечания по поводу их работы во время (занятий) и в присутствии обучающихся;
- 5.14. Все работники ДОУ обязаны проходить 1 раз в год медосмотр.
- 5.15. Каждый работник ДОУ имеет право на защиту своей профессиональной чести и достоинства.

## **VI. ВРЕМЯ ОТДЫХА**

- 6. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, и которые он может использовать по своему усмотрению.

Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня;
- выходные дни; нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

6.1 Всем работникам предоставляются выходные дни. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляется два выходных дня.

Педагогическим работникам, там где это возможно, предусматривается свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

6.2 Работа в выходные дни запрещена. Привлечение отдельных работников ДОУ к дежурству и к некоторым видам работ в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с согласия работника, по приказу руководителя ДОУ. За работу в выходные и праздничные дни администрация ДОУ обязана предоставить другой день отдыха, либо производится оплата в двойном размере.

6.1. Нерабочие праздничные дни определяются Трудовым кодексом РФ (ст. 112 ТК РФ): 1, 2, 3, 4, 5 января; 7 января; 23 февраля; 8 марта; 1 мая; 9 мая; 12 июня; 4 ноября;

6.2. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места (должности) и среднего заработка.

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечению 6 месяцев его непрерывной работы в данном ДОУ. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до 6 месяцев тем категориям лиц, которые определены Трудовым кодексом (ст. 122 ТК РФ).

Очередность предоставления отпуска определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым руководителем ДОУ с учетом мнения профкома 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 не позднее, чем за 2 недели до его начала. При составлении графика учитываются пожелания работников.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях временной нетрудоспособности работника.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению сторон переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала.

Ежегодно оплачиваемый отпуск по соглашению сторон может быть разделен на две части.

6.3. Отзыв из отпуска допускается только с согласия работника на условиях, определенных ТК (ст. 125 ТК РФ).

6.4. Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен: по семейным обстоятельствам в случаях и на срок, определенный коллективным договором (ст. 128 ТК РФ).

По заявлениям работников в обязательном порядке предоставляется отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам ВОВ – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по возрасту – 14 дней;
- работающим инвалидам – до 60 дней;
- родителям и женам военнослужащих (погибших, умерших, при получении увечья) – до 14 дней.

6.7 Педагогические работники ДОУ не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года (ст. 335 ТК РФ).

Порядок и условия предоставления данного отпуска определяется учредителем и (или) Уставом ДОУ.

#### **VII. ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ**

7.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании детей, новаторство в труде и другие достижения в работе администрацией ОУ применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- награждение грамотой;
- представление к награждению.

7.2. Поощрения применяются администрацией ДОУ по согласованию с профкомом ДОУ

7.3. Поощрения объявляются в приказе ДОУ, доводятся до сведения коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

7.4. За особые трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы к поощрению, к награждениям орденами, медалями, грамотами, нагрудными знаками, присвоению почетных званий.

#### **8. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

8.1. За совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, Правил внутреннего трудового распорядка, Устава ОУ, руководитель ОУ имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания (ст. 192 ТК РФ):

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

8.2. Дополнительными основаниями для прекращения трудового договора педагогических работников (ст. 336 ТК РФ) являются:

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

8.3. До применения дисциплинарного взыскания руководитель ДОУ (ст. 93 ТК РФ) должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение, составить соответствующий акт.

8.4. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения профкома ДОУ.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка,

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

- 8.5. Приказ руководителя ДОУ о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.
- 8.6. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.
- 8.7. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.
- 8.8. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом "б" пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ председателей и заместителей председателей профкома допускается только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Утверждаю:  
Заведующий МКДОУ  
« Детский сад п.Магнитный»  
\_\_\_\_\_ /А.Н.Дугина/

Приказ № \_\_ от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

председатель первичной профсоюзной  
организации \_\_\_\_\_ /С.П.Лунёва/  
Протокол № \_\_ от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

О ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЁННОГО Дошкольного ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «МКДОУ «  
Детский сад п. Магнитный» ЖЕЛЕЗНОГОРСКОГО РАЙОНА КУРСКОЙ ОБЛАСТИ» ДЛИТЕЛЬНОГО  
ОТПУСКА СРОКОМ ДО 1 ГОДА

Настоящее Положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до 1 года педагогическим работникам муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения «МКДОУ «Детский сад п. Магнитный» Железнодорожного района Курской области»

1. Педагогическим работникам образовательной организации через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется право на отпуск сроком до 1 года в соответствии с Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016г. №644

2. Руководитель образовательного учреждения при наличии условий вправе, по согласованию с профсоюзным комитетом, предоставить длительный отпуск работнику, имеющему стаж работы менее 10 лет.

3. Продолжительность стажа непрерывной работы, дающего право на предоставление длительного отпуска, определяется в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов.

4. В стаж работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается время работы в образовательных учреждениях любых форм собственности, имеющих государственную аккредитацию.

Непосредственно в стаж работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается:

а) фактически проработанное время;

б) время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и заработная плата полностью или частично:

- время нахождения в основном и дополнительном отпусках;

- время нахождения в отпусках по беременности и родам;

- время нахождения в командировках;

- повышение квалификации с отрывом от основной работы по направлению работодателя;

- время простоя не по вине работника;

- время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

- время, когда работник получал пособие по временной нетрудоспособности из средств государственного социального страхования.

5. В стаж работы, дающий право на предоставление длительного отпуска, включаются следующие периоды времени:

- переход работника в установленном порядке из одного образовательного учреждения в другое, если перерыв в работе составил не более 1 месяца;

- поступление на работу в образовательное учреждение после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, по истечении срочного трудового договора, если перерыв в работе составил не более 2 месяцев;

- поступление на работу в образовательное учреждение после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, в связи с ликвидацией или сокращением численности или штата, если перерыв в работе составил не более 3 месяцев;

- поступление на работу в образовательное учреждение после освобождения от работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, в российских образовательных учреждениях за рубежом, образовательных учреждениях стран ближнего зарубежья, если перерыв в работе составил не более 2 месяцев;

- поступление на работу в образовательное учреждение после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья, препятствующему продолжению данной работы, если перерыв в работе составил не более 3 месяцев (если причиной явилась инвалидность, то время перерыва исчисляется со дня восстановления трудоспособности);

- поступление на работу в образовательное учреждение после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, по собственному желанию в связи с выходом на пенсию, если перерыв в работе составил не более 2 месяцев.

6. При переезде на работу в другую местность и связанной с этим переходом на другую работу, продолжительность перерыва в работе, при котором стаж, дающий право на длительный отпуск не прерывается, увеличивается на количество дней, необходимых для переезда.

7. Время начала и окончания длительного отпуска должны быть установлены таким образом, чтобы его продолжительность не выходила за рамки одного учебного года.

8. Заявление о предоставлении отпуска в течение учебного года с указанием его продолжительности подаются руководителю образовательного учреждения до 1 апреля учебного года, предшествующего тому, в течение которого работник изъявил желание воспользоваться своим правом на длительный отпуск

9. При распределении учебной нагрузки на новый учебный год, администрация образовательной организации предлагает другим работникам дополнительную нагрузку при условиях:

- если их квалификация и образование удовлетворяют требованиям Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования») по соответствующим должностям;

- если их собственная нагрузка не превышает предел, установленный Уставом образовательной организации.

Указанные работники добровольно дают согласие на увеличение нагрузки в письменном виде с указанием конкретного периода, на который увеличивается их педагогическая нагрузка.

Право работодателя применить временный перевод для замещения отсутствующего работника в этом случае не применяется.

Если замещение описанным способом осуществить не представляется возможным, то руководитель образовательной организации вправе заключить срочный трудовой договор с работником другой организации, с неработающим пенсионером, либо воспользоваться услугами территориальных органов по трудоустройству, при условии, если такие работники соответствуют требованиям Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования») по замещаемым должностям.

10. Если проведение упомянутых мероприятий не дает возможности распределить нагрузку на весь заявленный период, то руководитель образовательного учреждения совместно с профсоюзным комитетом предлагает заявителю:

- сократить заявленный срок длительного отпуска до продолжительности, в течение которой нагрузку заявителя распределить возможно;

- согласиться на установление очередности в течение учебного года заявителям однородных должностей (специальностей);

- перенести срок длительного отпуска на следующий учебный год после заявленного.

11. При отказе работника на предложения, приведенные в п. 10, руководитель по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения вправе установить очередность предоставления длительного отпуска, не уменьшая заявленную продолжительность.

При этом преимущественным правом пользуется работник, имеющий больший стаж работы, исчисленный в соответствии с п. 5 настоящего Положения.

12. При невозможности предоставления длительного отпуска с учетом использования всех способов, перечисленных в пунктах 10 и 11 настоящего Положения и согласования с профсоюзным комитетом, он может быть перенесен в связи с производственной необходимостью, но не более чем на один год.

13. Длительный отпуск подлежит продлению только в том случае, если работник находился на лечении в стационарных условиях. Количество дней, на которое данный отпуск продляется, должно соответствовать количеству дней пребывания в медицинском учреждении при наличии официального документа, подтверждающего этот факт.

14. Предъявленный работником больничный лист, выданный в период нахождения его в длительном отпуске, не подлежит оплате. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листом, или, по согласованию с администрацией образовательного учреждения, переносится на другой срок.

15. Нахождение работника в длительном отпуске не прекращает его права на получение компенсации на приобретение книгоиздательской продукции в размерах, установленных действующим законодательством для педагогических работников.

16. Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж работы, дающий право на очередной отпуск за рабочий год.

17. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске в

установленном законом порядке сохраняется место работы, должность и педагогическая нагрузка, установленная до ухода его в длительный отпуск, при условии, что за время нахождения в длительном отпуске не изменилось количество часов по учебным планам и программам, а также количество учебных классов (групп).

18. Если существенные условия труда не могут быть сохранены в связи с изменениями в организации производства и труда, а также в случае сокращения штатов учреждения, работодатель обязан направить работнику, находящемуся в длительном отпуске соответствующее письменное уведомление под роспись.

19. Истечение срока действия квалификационной категории в период нахождения работника в длительном отпуске является основанием продления срока ее действия на один год.

20. Продолжительность отпуска определяется истечением периода времени, который исчисляется месяцами.

21. Длительный отпуск не может быть разделен на части.

22. Продолжительность длительного отпуска может быть сокращена по инициативе работодателя или работника только по взаимному согласию сторон. Каждая сторона должна уведомить другую сторону о желании прервать длительный отпуск в письменном виде не менее чем за 4 недели до момента взаимообусловленной даты его преждевременного окончания.

23. Работникам-совместителям, работающим в учреждениях образования, в случае предоставления им длительного отпуска по основной работе, одновременно предоставляется отпуск за свой счет на аналогичный период.

Основанием предоставления отпуска является копия приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

24. Основанием предоставления длительного отпуска является личное заявление работника, поданное руководителю образовательного учреждения в соответствии с п. 9 настоящего Положения с указанием конкретной продолжительности отпуска и даты его начала.

25. Решение о предоставлении длительного отпуска работнику или об отказе в его предоставлении должно быть принято и доведено до сведения работника до 1 июня предыдущего уходу в длительный отпуск учебного года.

26. Работник в праве уйти в длительный отпуск только после издания соответствующего приказа руководителя образовательного учреждения, в котором должно быть указано, что работник ознакомлен с настоящим Положением.

Приказ доводится до сведения работника по роспись.

27. Руководители образовательных учреждений имеют право на получение длительного отпуска в соответствии с настоящим Положением; при этом они рассматриваются в статусе «работников», а органы управления образованием муниципальных образований - «работодателей».

28. Споры, возникающие при реализации права работников на длительный отпуск, разрешаются в комиссиях по трудовым спорам или в судебном порядке.

Утверждаю:  
 Заведующий МКДОУ  
 « Детский сад п. Магнитный»:  
 \_\_\_\_\_/А.Н.Дугина/  
 Приказ № \_\_ от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
 /

Согласовано:  
 \_\_\_\_\_  
 председатель первичной профсоюзной  
 организации \_\_\_\_\_/С.П.Лунёва  
 \_\_\_\_\_  
 Протокол № \_\_ от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**НОРМЫ**  
**бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви**  
**и других средств индивидуальной защиты работникам**  
**МКДОУ «Детский сад п. Магнитный» Железногорского района Курской области»**

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1	<b>Библиотекарь</b>	Халат хлопчатобумажный	1
2	<b>Гардеробщик</b>	Халат хлопчатобумажный	1
3	<b>Дворник</b>	Костюм хлопчатобумажный	1
		Фартук хлопчатобумажный с нагрудником	1
		Рукавицы комбинированные	6 пар
		<b>Зимой дополнительно:</b>	
		Куртка на утепляющей прокладке	1 на 2,5 г.
		Валенки	1 п. на 3 г.
		Галоши на валенки	1 п. на 2 г.
		<b>В остальное время года дополнительно:</b>	
	Плащ непромокаемый	1 на 3 года	
4.	<b>Кладовщик</b>	Халат хлопчатобумажный	1
		Рукавицы комбинированные	4 пары
		Ботинки кожаные или сапоги кирзовые	1 пара
5.	<b>Лаборант</b>	<b>При занятости в химических лабораториях:</b>	
		Халат хлопчатобумажный	1 на 1,5 г.
		Фартук прорезиненный с нагрудником	Дежурный
		Перчатки резиновые	Дежурные
		Очки защитные	До износа
		<b>При занятости в физических лабораториях:</b>	
		Перчатки диэлектрические	Дежурные
		Указатель напряжения	Дежурный
		Инструмент с изолирующими ручками	Дежурный
Коврик диэлектрический	Дежурный		
6.	<b>Машинист (кочегар) котельной;</b>	<b>При работе котельной на твердом минеральном топливе</b>	
		<b>- при механической загрузке:</b>	

	<b>шуровщик топлива</b>	Костюм хлопчатобумажный	1
		Рукавицы комбинированные	12 пар
		Очки защитные	До износа
		<b>- при ручной загрузке:</b>	
		Костюм х/б с огнезащитной пропиткой	1
		Ботинки кожаные	1 пара
		Рукавицы комбинированные	6 пар
		Очки защитные	До износа
		Респиратор	До износа
7	<b>Машинист котельной;</b>	<b>При работе котельной на дровах и других видах топлива:</b>	
		Фартук хлопчатобумажный	1
		Рукавицы комбинированные	4 пары
8.	<b>Оператор котельной на газе</b>	Комбинезон хлопчатобумажный	1
9	<b>Слесарь-ремонтник</b>	Костюм хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные	1 на 9 мес. 12 пар
10.	<b>Слесарь-сантехник</b>	<b>При выполнении работ по ремонту канализационной сети и ассенизаторских устройств:</b>	
		Костюм брезентовый	1 на 1,5 г.
		Сапоги резиновые	1 пара
		Рукавицы комбинированные	6 пар
		Перчатки резиновые	Дежурные
		Противогаз шланговый	Дежурный
		<b>На наружных работах зимой дополнительно:</b>	
		Куртка на утепляющей прокладке Брюки на утепляющей прокладке	1 на 2,5 г. 1 на 2,5 г.
11	<b>Сторож (вахтер)</b>	<b>При занятости на наружных работах:</b> Костюм вискозно-лавсановый Плащ х/б с водоотталкивающей пропиткой Полушубок Валенки	1 Дежурный Дежурный Дежурные
12	<b>Уборщик производственных и служебных помещений</b>	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные	1 6 пар
		<b>При мытье полов и мест общего пользования дополнительно:</b> Сапоги резиновые Перчатки резиновые	1 пара 2 пары
13	<b>Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования</b>	Полукомбинезон хлопчатобумажный Перчатки диэлектрические Галоши диэлектрические	1 Дежурные Дежурные

**Примечание.**

Специальные одежда, обувь и другие средства индивидуальной защиты выдаются по этим нормам во всех отраслях экономики независимо от профиля и ведомственной подчиненности организаций, если эти средства не предусмотрены соответствующими Типовыми нормами.

Срок носки очков защитных, установленный настоящими нормами «до износа», не должен превышать 1 года.

Работникам, постоянно занятым работой на персональных ЭВМ, могут выдаваться специальные защитные очки.

Работникам, занятым на работах, связанных с воздействием на кожу вредных производственных факторов, выдаются защитные и восстанавливающие кремы, очищающие пасты.

Работодатель имеет право с учетом мнения профсоюзного органа и своего финансового положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с данными Нормами защиту работников.

Сроки носки теплой специальной одежды и теплой специальной обуви устанавливаются в годах в зависимости от климатических поясов. Курская область относится ко II климатическому поясу (в соответствии с ГОСТ 12.4.236-2007).

**НОРМЫ**  
**бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви**  
**и других средств индивидуальной защиты работникам**  
**образовательного учреждения**

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1.	<b>Мастер трудового и производственного обучения</b>	Халат хлопчатобумажный	1
		Берет	1
		Рукавицы комбинированные	2 пары
		Очки защитные	До износа
2.	<b>Учитель химии, физики, биологии, информатики, технологии</b>	Халат хлопчатобумажный	1
		Шапочка хлопчатобумажная	1
		Перчатки резиновые	2 пары
3.	<b>Повар, шеф-повар</b>	Костюм хлопчатобумажный	1
		Передник хлопчатобумажный	1
		Колпак хлопчатобумажный	1
		Ботинки кожаные	1 пара
4.	<b>Посудомойка</b>	Фартук клеенчатый с нагрудником	1
		Сапоги резиновые	1 пара
		Перчатки резиновые	1 пара

**Типовые нормы**  
**бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств**  
(согласно Приложению №1 к приказу Минздравсоцразвития РФ  
№1122н от 17 декабря 2010 г.)

№ п/п	Виды смывающих и (или)	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц
-------	------------------------	--	-------------------------------------

п	обезвреживающих средств		
1	2	3	4
<b>I. Защитные средства</b>			
1	Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу) (в виде крема)	Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтью и нефтепродуктами, графитом, различными видами производственной пыли (в том числе угольной, металлической, стекольной, бумажной и другими), мазутом, стекловолокном, смазочно-охлаждающими жидкостями (далее - СОЖ) на масляной основе и другими водонерастворимыми материалами и веществами	100 мл
2	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу) (в виде крема)	Работы с водными растворами, водой (предусмотренные технологией), СОЖ на водной основе, дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими водорастворимыми материалами и веществами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки), закрытой спецобуви	100 мл
3	Средства комбинированного действия (в виде крема)	Работы при попеременном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ, указанных в пунктах 1 и 2 настоящих Типовых норм	100 мл
4	Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи) (в виде крема)	Наружные, сварочные и другие работы, связанные с воздействием ультрафиолетового излучения диапазонов А, В, С или воздействием пониженных температур, ветра	100 мл
5	Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие) (в виде геля)	Работы с бактериально опасными средами; при нахождении рабочего места удаленно от стационарных санитарно-бытовых узлов; работы, выполняемые в закрытой специальной обуви; при повышенных требованиях к стерильности рук на производстве	100 мл

6	Средства для защиты от биологических вредных факторов (от укусов членистоногих)	Наружные работы (сезонно, при температуре выше 0° Цельсия) в период активности кровососущих и жалящих насекомых и паукообразных	200 мл
<b>II. Очищающие средства</b>			
7	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук  для мытья тела	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
8	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая)	300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
9	Очищающие кремы, гели и пасты	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая)	200 мл
<b>III. Регенерирующие, восстанавливающие средства</b>			
10	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтью и нефтепродуктами, графитом, различными видами производственной пыли (в том числе угольной, стекольной и другими), мазутом, СОЖ на водной и масляной основе, с водой и водными растворами (предусмотренные технологией), дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими рабочими материалами; работы, выполняемые в	100 мл

		резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки); негативное влияние окружающей среды	
--	--	---	--

Утверждаю:  
Заведующий  
« Детский сад п. Магнитный»: \_\_\_\_\_/А.Н.Дугина/  
Приказ № \_\_ от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

председатель первичной профсоюзной  
организации \_\_\_\_\_/С.П.Лунёва/  
Протокол № \_\_ от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Соглашение  
по охране труда между администрацией  
МКДОУ «Детский сад п. Магнитный» и профкомом.  
Администрация и профком МКДОУ «Детский сад п. Магнитный»  
заключили настоящее соглашение в том,  
что в течение 2021 года руководство ДОУ обязуется выполнить  
следующие мероприятия по охране труда.

№ п/п	Содержание мероприятий	Единицы учета	Количество	Стоимость	Срок выполнения	Ответственный
<b>I. Организационные мероприятия.</b>						
1.	Провести медицинский осмотр в соответствии с проведением медосмотров работников (приказ мин .здрав. соц.развития №302 от 12.04.2011г.) Обновить аптечки скорой			42744	август	Заведующий, профком
2.	медицинской помощи. Проводить инструктаж по	шт.	1	1000	февраль	Заведующий
3.	технике безопасности с работниками. Обновить инструкции по				сентябрь-май	Заведующий
4.	технике безопасности в группах				март	Воспитатели, заведующий
<b>II. Технические мероприятия.</b>						
1.	Навести порядок на территории ДОУ Проверить работоспособность отопления.				сентябрь-май	завхоз
2.	Провести текущий ремонт ДОУ  Обеспечить				октябрь	завхоз

3.	светильники лампочками.	Шт.		20000	июнь- август	заведующий
4.	Проверка состояние подъездных и подходных путей вблизи ДОУ	Шт	36 1	6000 р.	сентябрь- май	завхоз, заведующий
5.					август в течение года	заведующий, завхоз
III. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты.						
1.	Обеспечить техслужащих спецодеждой	шт.	В соответствии с потребностью	28000	постоянно	заведующий
2.	Обеспечить техслужащих инвентарём: вёдра швабры веники моющие средства	шт.				
IV. Мероприятия по пожарной безопасности.						
1.	Организация тренировочных мероприятий по эвакуации детей и персонала				В течение года	заведующий
2.	Проведение инструктажа по пожарной безопасности. Проверка противопожарных средств:				Октябрь- апрель Январь-	заведующий
3.	огнетушителей, подъездных путей к забору воды. Экспертиза огнезащитной				Август	заведующий
4.	пропитки обработки чердачных помещений	кв.м	600	20000	Июнь- август	