

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №161»
и первичная организация профсоюза МБДОУ №161
01.01.2023 – 31.12.2025 годы

Проведена уведомительная регистрация:

Министерства труда и миграционной политики
Удмуртской Республики

Дата _____

Регистрационный номер _____

М.П. _____

(ф.и.о., должность и подпись лица,
проводившего регистрацию)

Коллективный договор с Приложениями
принят на общем собрании работников
МБДОУ «Детский сад №161»
«15» 12 2022 года.

От работодателя:

Заведующий Муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад №161»

М.П.  Е.Ю. Витвинова

30 12 2022 год

От работников:

Председатель первичной организации
профсоюза МБДОУ
«Детский сад №161»

 Л.А. Огородова

30 12 2022 год



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящий коллективный договор заключен в целях создания необходимых трудовых и социально-экономических условий, для работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №161» Октябрьского района, и обеспечения стабильной и эффективной деятельности.

Коллективный договор разработан на основе Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, законодательных документов Российской Федерации и Удмуртской Республики.

1.2 Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работодатель Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №161» (далее - «Учреждение») в лице заведующего Витвиновой Елены Юрьевны («далее - «Работодатель»)

Первичная профсоюзная организация Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №161» в лице Огородовой Людмилы Аркадьевны (далее - «Профсоюз»).

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками на основе согласования интересов сторон.

1.3 Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников учреждения, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

В настоящем договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников, и также положения, подлежащие обязательному закреплению в коллективном договоре, в соответствии с действующим законодательством (указаны статьи ТК РФ).

1.4 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора, заключения коллективного договора, а также для организации контроля за выполнением на равноправной основе по решению сторон образуется комиссия из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон.

1.5 Стороны присоединяются к отраслевому соглашению между Министерством образования и науки Удмуртской Республики и Республиканским Профсоюзом образования Удмуртии.

В тех случаях, когда в отношении работников действует одновременно несколько соглашений, применяются условия соглашений, наиболее благоприятные для работника (ст. 48 ТК РФ).

1.6 Работодатель признает профсоюз полноправным представителем работников организации по всем условиям коллективного договора и обязуется не использовать наличие (появление) иных представительных органов работников для воспрепятствования законной деятельности профсоюза.

1.7 Коллективный договор вступает в силу с момента подписания сторонами и действует в течение 3 лет.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение производительности труда на основе прогрессивных форм организации и оплаты труда. В этих целях

«Работодатель» обязуется:

- 2.1. добиваться успешной деятельности организации повышения культуры и дисциплины труда, повышать материальное состояние Работников, их профессиональный уровень;
- 2.2. обеспечивать Работников необходимыми материально-техническими ресурсами;
- 2.3. создавать условия для роста производительности труда, и освоения передового опыта;
- 2.4. создавать условия для обеспечения полной занятости Работников;
- 2.5. проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации Работников;
- 2.6. представлять Профсоюзу бесплатно необходимую информацию:
 - для ведения коллективных переговоров не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса Профсоюза;
 - для контроля за выполнением коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса Профсоюза;
 - по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
 - о предстоящей реорганизации или ликвидации организации;
 - о введении технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
 - о профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации работников;
 - об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
 - об итогах деятельности учреждения;
 - об изменении показателей развития учреждения,
 - о назначении и увольнении Работников;
 - о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудовых договоров с работниками не позднее, чем за два месяца.
- 2.7. учитывать мнение первичной профсоюзной организации по проектам текущих и перспективных планов и программ Работодателя;
- 2.8. создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении организацией, в формах:
 - учета мнения Профсоюза или согласования с Профсоюзом локальных нормативных актов в случаях, предусмотренных ТК РФ, а также настоящим коллективным договором;
 - проведения с Профсоюзом консультаций по вопросам принятия локальных нормативных актов;
 - предоставления информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников, в том числе о средней и минимальной заработной плате работников и т.д.;
 - обсуждения с Профсоюзом вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
 - обсуждения с Профсоюзом планов социально-экономического развития организации;

- участия работников в разработке и принятии коллективного договора, в том числе посредством обсуждения проектов коллективного договора, изменений и дополнений к нему и утверждение на общем собрании Работников;
- участие Председателя первичной профсоюзной организации в оперативных совещаниях.

Профсоюз обязуется:

- 2.9. способствовать устойчивой деятельности учреждения присущими профсоюзам методами, повышением эффективности их труда;
 - 2.10. способствовать соблюдению Правил внутреннего трудового распорядка Работодателя, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей;
 - 2.11. представлять интересы Работников при решении вопросов, затрагивающих их социально-трудовые права и законные интересы, в отношениях с работодателем, а также при урегулировании разногласий и разрешении трудовых споров с Работодателем;
 - 2.12. добиваться от Работодателя приостановки действия (отмены) решений, противоречащих законодательству о труде, коллективному договору, соглашениям, локальным нормативным актам;
 - 2.13. контролировать соблюдение Работодателем трудового законодательства, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашений (ст. 41 ТК РФ);
 - 2.14. представлять и защищать социально-трудовые права и законные интересы Работников в органах государственной власти, органах местного самоуправления, в контрольно-надзорных органах, органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров;
 - 2.15. добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;
 - 2.16. участвовать в формировании и вносить предложения Работодателю в управлении организацией, разработке текущих и перспективных планов, способствующего полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору;
 - 2.17. предлагать меры по социально-экономической защите Работников, в том числе высвобождаемых в результате реорганизации учреждения, простоя. Изменения определенных сторонами условий трудового договора, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением законодательства в области занятости. Вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением Работников, сокращении численности или штата Работников;
 - 2.18. осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда контроль за соблюдением трудового законодательства, в том числе, контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей среды;
 - 2.19. добиваться роста реальной заработной платы.
- Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня Работников и членов их семей;
- 2.20. проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди Работников и членов их семей.

«Работники» обязуются:

- 2.21. добросовестно исполнять свои должностные обязанности согласно, квалификационного справочника и профессиональных стандартов;
- 2.22. добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них

- трудовым договором и правилами внутреннего трудового распорядка;
- 2.23. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
 - 2.24. выполнять установленные нормы труда;
 - 2.25. бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя) и других работников;
 - 2.26. создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;
 - 2.27. не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Работодателю;
 - 2.28. незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя);
 - 2.29. содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать сменяющемуся работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии.

Работодатель имеет право:

- 2.30. поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;
- 2.31. привлекать Работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;
- 2.32. принимать локальные нормативные акты;
- 2.33. создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих прав и вступать в них;

Профсоюз имеет право:

- 2.34. получать необходимую информацию от Работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам;
- 2.35. свободно распространять информацию о своей деятельности;
- 2.36. оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую и другие виды практической помощи Работникам - членам профсоюза.

Работник имеет право на:

- 2.37. заключение, изменение и прекращение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- 2.38. предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- 2.39. рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным и трудовым договорами, соглашениями;
- 2.40. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- 2.41. отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий Работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- 2.42. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- 2.43. профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;
- 2.44. участие в управлении организацией, предусмотренном настоящим коллективным договором;

- 2.45. объединение в профессиональные союзы для защиты своих социально-трудовых прав, свобод, законных интересов;
- 2.46. возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, в т.ч. морального вреда, в порядке, установленном законами;
- 2.47. ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через Профсоюз (первичную профсоюзную организацию), а также на информацию о выполнении коллективного договора;
- 2.48. защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и законных интересов всеми, не запрещенными законом, методами;
- 2.49. обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Под социальным партнерством понимается система взаимоотношений между «Работниками» (представителем работников) и «Работодателем» (представителем работодателя), направленных на обеспечение согласованных интересов сторон по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

3.1. В целях развития и дальнейшего социального партнерства «Стороны» обязуются:

3.1.1. Создать на равноправной и постоянной основе Комиссию по регулированию социально-трудовых отношений для ведения коллективных переговоров (Приложение № 8), подготовки проекта коллективного договора и его заключения (продления) разработки и утверждения ежегодных планов, мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения настоящего коллективного договора.

Состав Комиссии и срок ее полномочий определяются «Сторонами».

3.1.2. Комиссия вправе давать разъяснения по содержанию и применению правовых актов социального партнерства, заключенных «Сторонами».

3.1.3. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам разработки и реализации социально-экономической политики, по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав «Работников» и по другим социально значимым вопросам.

3.1.4. Обеспечивать участие представителей другой «Стороны» при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием настоящего коллективного договора и его выполнением; представлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о применяемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права «Работников».

3.1.5. Содействовать осуществлению в «Учреждении», предусмотренных законодательством РФ, установления либо изменения условий труда и иных социально-экономических условий по согласованию с «Ижевской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Удмуртской Республики».

3.1.6. Возникающие разногласия в ходе коллективных переговоров регулировать в порядке, установленном трудовым законодательством РФ.

3.1.7. Обеспечивать участие представителей выборных органов профсоюза в проведении аттестации «Работников».

3.1.8. Поддерживать участие представителей выборного органа Профсоюза в

работе коллективных органов управления «Учреждения», в том числе разработке устава Учреждения, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих права и интересы «Работников», а также иных локальных нормативных актов, относящихся к деятельности «Учреждения».

3.1.9. Развивать и совершенствовать формы социального партнерства на муниципальном, региональном и локальном уровнях.

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

3.1.10. «Работники» могут быть награждены благодарственными письмами, почетными грамотами района, города, республики, а также могут быть выдвинуты на соискание отраслевых и государственных наград, за:

- значительные успехи в «Учреждении» и в отрасли, совершенствовании образовательного и воспитательного процессов в свете современных достижений, обеспечении единства обучения и воспитания, а также формирование интеллектуального, культурного и нравственного развития личности;

- внедрение в учебный процесс новых технологий обучения, современных форм и методов организации и проведения занятий;

- успехи в практической подготовке воспитанников, в развитии их творческой активности;

- успехи в разработке учебной и методической литературы, изготовлении наглядных пособий;

- многолетний добросовестный труд в «Учреждении», постоянную и активную помощь в обучении воспитании детей и молодежи, развитии материально-технической базы.

4. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

4.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора. В соответствии со ст. 67 ТК РФ трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

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

Трудовые отношения между руководителем и Работниками регулируются трудовым договором, заключенным с учетом требований действующего законодательства, устава организации и настоящего коллективного договора.

Условия трудового договора при его заключении определяются законами, иными нормативными правовыми актами и соглашением сторон. Типовая форма трудового договора принимается Работодателем с учетом мнения профсоюза.

4.2. Срок, на который заключается трудовой договор.

Трудовые договоры могут заключаться:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет, если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок. Трудовой договор на определенный срок заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой ст. 59 ТК РФ.

В трудовом договоре обязательно должны быть указаны обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора.

Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным п. 1, 5-8, 10 или 11 части 1 ст. 81 или п. 2 ст. 336 ТК РФ) п. 4 ст. 261 ТК РФ.

С беременной женщиной нельзя расторгнуть трудовой договор по инициативе «Работодателя» (ч. 1 ст. 261 ТК РФ). Исключением является увольнение беременной женщины в случае ликвидации учреждения (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Прекращение трудового договора с беременной женщиной возможно в следующих случаях:

- при заключении с ней срочного трудового договора на время исполнения обязанностей отсутствующего работника (ч. 3 ст. 261 ТК РФ);
- беременную женщину невозможно перевести с ее согласия на другую имеющуюся у «Работодателя» и не противопоказанную ей по состоянию здоровья работу (ч. 3 ст. 261 ТК РФ).

«Работодатель» обязан продлить срок действия договора до окончания беременности, если он истекает в период беременности (ч. 2 ст. 261 ТК РФ), при условии, что она обратилась к нему с письменным заявлением о продлении срока договора и предоставила ему медицинскую справку, подтверждающую беременность.

Продление трудового договора невозможно, если срочный трудовой договор заключен на время исполнения обязанности отсутствующего работника.

4.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных в законодательстве.

4.4. Все вопросы, связанные с сокращением численности работников, рассматриваются работодателем совместно с профсоюзным комитетом. По итогам совместных консультаций в настоящий коллективный договор могут дополнительно включаться мероприятия, направленные на сохранение занятости, защиты высвобождаемых работников.

4.5. Стороны понимают, что эффективность работы учреждения, зависят от опыта работников, удовлетворенности работников своей работой, учреждением, четкости проведения политики гуманизации трудовых отношений.

4.6. Стороны договорились ежегодно проводить работу с кадрами. Работодатель в течение года разрабатывает систему продвижения кадров с учетом деловых способностей работников.

4.7. Работодатель обязуется принимать на работу лиц из числа молодежи. Работодатель ежеквартально информирует работников об имеющихся вакансиях.

Работники учреждения имеют право первоочередного замещения вакантных рабочих мест и должностей. Порядок замещения вакансий устанавливается работодателем с учетом мнения профсоюза.

4.8. Работодатель обязуется не устанавливать испытание при приеме на работу лицам:

- избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременным женщинам и женщинам, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лицам, не достигшим возраста восемнадцати лет;
- лицам, получившим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лицам, избранным на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лицам, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лицам, заключающим трудовой договор на срок до двух месяцев; иных лиц в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

4.9. Работодатель обязуется осуществлять за счет собственных средств оплату предварительного медицинского осмотра при приеме на работу лицам в возрасте до 18 лет (ст. 69 ТК РФ).

4.10. Работодатель обязуется создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением работникам, проходящим профессиональное образование в учебных заведениях без отрыва от производства, в соответствии с действующим законодательством.

4.11. Работникам, проходящим подготовку, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставляет гарантии, установленные трудовым законодательством (ст. 196 ТК РФ). Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников осуществляются работодателем согласно плану.

4.12. Работодатель обязуется устанавливать по просьбе работников, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда: продолжительность рабочей недели, длительность смен, начало и окончание рабочих смен, применение гибких (скользящих) графиков работы.

4.13. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 2 месяца, представлять в профсоюз, а также службу занятости проекты приказов о сокращении численности и штатов, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

4.14. О возможном массовом высвобождении работников работодатель информирует соответствующие вышестоящие профсоюзные органы, а также службу занятости не менее чем за три месяца.

Стороны договорились, что преимущественное право оставления на работе при сокращении штатов помимо лиц, указанных в законодательстве, имеют:

- лица предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии) ст. 5 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 02.12.2019 «О занятости населения в Российской Федерации»);
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
- отцы, воспитывающие детей до 16 лет без матери;
- осиротевшие – при наличии 2 и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника);
- получившие в учреждении трудовое увечье;
- инвалиды детства, если по состоянию здоровья они могут продолжать работу.

4.15. Беременные женщины и женщины, имеющие детей до 3 лет (одинокие при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет), а также несовершеннолетние не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации организации (ст. 256, 261 ТК РФ). В этом случае работодатель (или правопреемник организации) обязан принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности трудоустроить с учетом возможностей уволенного и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

4.16. Стороны договорились, что в случае предстоящего сокращения штатов лица, попадающие под сокращение, должны быть предупреждены об увольнении письменно не менее чем за 2 месяца.

Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

4.17. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам поощрения и взыскания и др. регулируются Правилами внутреннего трудового распорядка, являющимися приложением к данному договору (Приложение № 1) (ст. 190 ТК РФ).

4.18. Работодатель обязан создавать работникам условия, необходимые для соблюдения дисциплины труда, в т.ч. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей: обеспечивать бытовые нужды работников

4.19. Работодатель не вправе привлекать к дисциплинарной ответственности работника (при установлении причины дисциплинарного проступка) в случае, если он не обеспечил работнику необходимые условия для исполнения трудовых обязанностей.

4.20. Стороны договорились об организации и проведении ежегодного Конкурса педагогического мастерства «Воспитатель года» в соответствии с разработанным и утвержденным Положением о конкурсе. Работодатель обязуется изыскать возможность поощрения номинантов Конкурса.

4.21. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (выдает премию, объявляет благодарность, награждает почетной грамотой, представляет к ведомственным знакам отличия, дающего право на

присвоение звания «Ветеран труда» (Приказ Министерства просвещения РФ от 9 января 2019 г. № 1 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации»)) (ст.191 ТК РФ).

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности (Приложение №2), утвержденными Работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа, а также трудовыми договорами,

5.2. Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников «Учреждения» отражено в приказе Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

5.2.1. Для руководителя, заместителя руководителя, работников из числа административно - хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала «Учреждения» устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.2.2. В соответствии с законодательством РФ для педагогических работников: старшему воспитателю, воспитателям, педагогу-психологу Учреждений устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностного оклада).

5.2.3. норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- для главных руководителей;

5.2.4. норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- для инструкторов по физической культуре;

5.2.5. норма часов педагогической работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- для педагогов дополнительного образования

5.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для сокращенных категорий работников (ст. 92 ТК РФ):

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

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

- для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю;

- для работников в возрасте от 16 до 18 – не более 35 часов в неделю;

- для работников, условия труда, на рабочих местах которых по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда – не более 36 часов в неделю.

5.3.1. Сокращение продолжительности рабочего времени, предусмотренное законодательством и настоящим коллективным договором, устанавливается без уменьшения размера оплаты труда.

5.4. В «Учреждении» учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательного учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Руководитель должен ознакомить

испытываемых работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

155. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе:

- беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
- лица, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Помимо случаев, предусмотренных законодательством, сокращенное рабочее время может применяться по заявлению работника:

- для женщин, имеющих детей до 8 лет;
- лиц, частично утративших на производстве трудоспособность.

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

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

157. Работодатель обязуется в недельный срок установить запрашиваемый работником режим неполного рабочего дня или неполной рабочей недели.

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

Виды времени отдыха являются:

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

Нерабочими праздничными днями являются: (ст. 112 ТК РФ):

1. 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января – Новогодние каникулы;

2. 7 января – Рождество Христово;

3. 23 февраля – День защитника Отечества;

4. 8 марта – Международный женский день;

5. 1 мая – Праздник Весны и Труда;

6. 9 мая – День Победы;

7. 12 июня – День России;

8. 4 ноября – День народного единства

159. Всем работникам предоставляются выходные дни. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю – суббота и воскресенье (ст. 111 ТК РФ).

160. Привлечение отдельных Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с письменного согласия Работников, с учетом мнения выборного органа первичной организации Профсоюза Учреждения по согласованному распоряжению Работодателя.

161. В соответствии со ст. 152, 153 ТК РФ Сверхурочная работа оплачивается за

первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 настоящего Кодекса, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой настоящей статьи.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере: сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам; работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки; работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором. Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов). По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.12. Предоставление оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.13. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой календарный год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия Работника.

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

5.14. Если Работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо Работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то Работодатель по письменному заявлению Работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с Работником.

5.15. Педагогическим Работникам Учреждения может предоставляться длительный отпуск сроком до одного года на основании приказа Минобрнауки России от 31

№ 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года». Длительный отпуск предоставляется педагогическому Работнику на основании его заявления и оформляется приказом Работодателя.

108. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность составляет 30 минут, который в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ).

109. В случаях, когда педагогические работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Педагогическим работникам обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися, или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении. (Приказ МОиН РФ от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»)

110. Работодатель ведет учет рабочего времени и принимает все меры к тому, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов.

111. Накладные праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке выходного дня на другой день недели с целью выравнивания дней отдыха, когда праздничному дню предшествует выходной день или совпадает с графиками, а также в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

112. Служебной командировкой признается выполнение работ вне постоянного места работы и жительства. В случае направления в служебную командировку Работодатель обязан возмещать работнику:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя (ст. 171 ТК РФ)

Время нахождения в пути, связанное с командировками, считается рабочим временем.

113. Работники, которые не должны находиться в «Учреждении», но обязанные быть по вызову «Работодателя», получают за это денежное вознаграждение (стимулирующая выплата).

Устанавливаются следующие профессии работников, которые обязаны быть на работу по вызову:

- заведующий по административно хозяйственной работе;
- охранник по охране труда.

Продолжительность работы определяется по мере необходимости по согласованию с «Профсоюзом».

114. Стороны, исходя из того, что очередность предоставления отпусков устанавливается работодателем с учетом мнения «Профсоюза», обязуются уведомить и довести до сведения работников график ежегодных отпусков не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

115. Работникам предоставляется ежегодный отпуск с сохранением места работы

...ности) и среднего заработка. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

132.2 Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск, продолжительностью 42 календарных дней (Постановление Правительства Российской Федерации «О ежегодных удлиненных оплачиваемых отпусках» от 14.05.2015 года № 466).

132.3 По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

132.4 Работник должен быть оповещен под роспись о времени начала отпуска за два недели до его начала.

132.5 Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными условиями труда.

132.6 Запрещается непредставление и неиспользование отпуска в течение двух лет подряд.

132.7 Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может оформить соответствующее количество дней отпуска без сохранения заработной платы.

132.8 Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

132.9 Стороны пришли к соглашению, что работник имеет право на получение «основного отпуска» или «дополнительного отпуска с сохранением средней заработной платы» помимо случаев, предусмотренных – законодательством, при экономии рабочего времени труда, в связи:

- для сопровождения 1 сентября детей в 1 класс и 11 класс в день последнего занятия – 1 календарный день;
- рождения ребенка (мужу) – 2 календарных дня;
- бракосочетания работника, детей работников – 2 календарных дня;
- инвентаризации близких родственников (муж, жена, дети, родители (отец, мать) – 2 календарных дня;

132.10 Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между «Работником» и «Работодателем» (ст. 128 ТК РФ).

132.11 «Работодатель» обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления «Работника» в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- лицам с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;
- родителям детей на военную службу – 2 календарных дня;
- лицам с заболеванием близкого родственника – 2 календарных дня;
- участникам Великой Отечественной войны — до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) — до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, пожарной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), — до 14 календарных дней в году;

инвалидам — до 60 календарных дней в году;
в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников — до пяти календарных дней;

в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

На основании Федерального закона от 8 декабря 2020 г. № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях» (документ не вступил в силу), Трудовым договором, заключаемым к нему можно предусматривать выполнение трудовой функции дистанционно на:

основной основе — в течение срока действия трудового договора;

основной — непрерывно в течение определенного трудового договором или коллективным сроком, не превышающего 6 месяцев;

вспомогательной — при условии чередования периодов выполнения трудовой функции дистанционно и на стационарном рабочем месте.

На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции распространяется действие трудового законодательства и иных актов трудового права с учетом особенностей, установленных гл. 49.1 ТК РФ.

6. ОПЛАТА ТРУДА

Заработная плата «Работнику» устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей у «Работодателя» системой оплаты труда (ст. 135 ТК РФ).

Работодатель обеспечивает оплату труда Работников в соответствии с действующими законами, Трудовым кодексом РФ и иными нормативными актами РФ, постановлением Администрации города Ижевска от 15.08.2013 г. № 977 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений подведомственных Управлению образования Администрации города Ижевска», постановлением Правительства Удмуртской Республики от 15 июля 2013 года № 315 «Об утверждении Положения об оплате труда работников бюджетных, казенных образовательных организаций и иных учреждений подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской Республики» а также постановлением Администрации города Ижевска от 15.08.2013 г. № 1812 «О внесении изменений и дополнений в постановление Администрации г. Ижевска от 15.08.2013 г. № 977. В пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных республиканским бюджетом на оплату труда на очередной финансовый год, а также принимают меры по индексации заработной платы в установленные Президентом Российской Федерации сроки.

Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Государственные органы, органы местного самоуправления, государственные и муниципальные учреждения производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, другие работодатели — в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, иными нормативными актами (Ст. 134 ТК РФ).

В случаях, когда системы оплаты труда работников учреждений предусматривают увеличение размеров окладов, должностных окладов, ставок

заработной платы, применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок и окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы, то повышение оплаты труда осуществляется:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы подтверждаются в образовательном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающего право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

При реализации образовательных программ в «Учреждении» учитываются особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников.

Положения об оплате труда Работников в «Учреждении» принимаются с учетом мнения выборного органа первичной организации работников Учреждения и утверждаются приказом руководителя учреждения.

Для «Работников» принимаются стимулирующие и компенсирующие выплаты (надбавки, премии и др.), повышается оплата труда за работу в условиях, отличных от нормальных (ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и т.д.), установленные в соответствии с Положениями об оплате труда работников, коллективным договором Учреждения, трудовыми договорами, иными нормативными актами «Работодателя», но не ниже уровня, установленного законодательством Российской Федерации.

Условия оплаты труда Работника не могут быть ухудшены по сравнению с условиями оплаты труда, установленными законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, трудовым договором и Соглашениями.

Заработная плата «Работника» отработавшего полностью определенную норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда Российской Федерации.

Формы и объем учебной нагрузки педагогических работников оговаривается трудовым договором, заключаемым работодателем с «Учреждением», осуществляющим образовательную деятельность.

Увеличение или снижение объема учебной нагрузки педагогических работников в соответствии с учебной нагрузкой, оговоренной трудовым договором, допускается только по согласию сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме.

В случаях, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

Нормативные акты «Учреждения», осуществляющего образовательную деятельность, по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения выборного органа первичной организации профсоюза.

В связи с ростом потребительских цен на товары и услуги органы местного самоуправления производят индексацию заработной платы «Работников» «Учреждения» в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 134 ТК РФ).

Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте РФ (в рублях). По письменному заявлению работников оплата труда производится по платежным картам «МИР». Перечисление денежных средств Управлением финансов администрации г. Ижевска производится в установленные сроки 24 числа текущего месяца – аванс. (Согласно писем Минтруда от 10.08.2017 г. № 14-1/В-725 и от 04.03.2018 г. № 14-4-1702 аванс выплачивается пропорционально отработанному времени с учетом тарификационного списка (стажевые, квалификационная категория, сложность работы, ночные) и 9 числа следующего месяца (окончательный расчет за месяц) с обязательной выдачей расчетных листков, в сроки, установленные трудовым договором и правилами внутреннего трудового распорядка «Учреждения» и несут персональную ответственность за нарушение указанных сроков.

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

Правила оплаты труда руководителей «Учреждения», их заместителей, определяются по соглашению «Сторон» трудового договора (ст. 145 ТК РФ).

Форма расчетного листка утверждается заведующим с учетом мотивированного мнения организации Профсоюза МБДОУ №161.

Работодатель с учетом выборного органа первичной организации профсоюза «Учреждения», предусматривает в положении по оплате труда вопросы оплаты труда работников.

Учреждение устанавливает размеры выплат стимулирующего характера, в том числе размеров выплат на основе критериев, определения достижимых результатов работы, определяемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников «Учреждения».

При разработке и утверждении в «Учреждении» показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

Размер вознаграждения «Работника» должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда.

«Работник» должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда.

Вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника, в результате деятельности всего Учреждения, его опыту и уровню квалификации.

Вознаграждение должно следовать за достижением результатов.

Правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Принятия решений о выплатах и их размерах должны осуществляться с участием выборного органа первичной организации профсоюза.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, независящим от «Работодателя» и «Работника», за невыполнение сохраняется не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально отработанному времени.

... в соответствии с объемом выполняемой работы.

Вопросы определения размера доли и наделов стимулирующего характера и определения специально созданной комиссии (с количеством от пяти до семи человек с участием работников, данная комиссия руководствуется Положением о распределении премирования и выплат стимулирующей части фонда

ИЗДАТЕЛЬСТВО «НАУКА» МОСКВА

«...совместно мониторит системы оплаты труда в «Учреждении».

Российской Федерации

Восстановление минимального размера оплаты труда.

...некоторые из них являются не только объектами, но и субъектами деятельности. Например, в процессе работы на предприятии могут возникнуть различные ситуации, требующие принятия срочных решений. В таких случаях работники должны обладать способностью к самостоятельному принятию решений и к ответственности за свои действия.

... в установленном порядке выплаты и (или) других сумм,

Размер денежной компенсации не может быть ниже в период задержки купонной ставки Банка России от не сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня срока выплаты и заканчивая днем фактического расчета

со статьями 157 Трудового кодекса Российской Федерации:

...платы работника.

по причинам, независящим от работодателя и работника, расчитанных

по исполнению норм труда, неисполнения обязательств по

работника, расчитанной по предложенной фактически

... в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации, за работником сохраняется не менее 2/3 оклада

охлада), рассчитанной пропорционально фактически

При невыполнении норм труда (допустимых

...и соответствия с объемом выполняемой работы;

...иногда так бывает, что человек, который не имеет никаких специальных знаний, но имеет очень много опыта, может сделать то, что не может сделать человек, который имеет все необходимые знания, но не имеет опыта.

... с работы раньше времени;

Внутреннего трилового распорка.

...и некачественное оформление всех видов

Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации законодательству Российской Федерации.

7.3. В целях смягчения негативных последствий, возникающих в связи с сокращением должностей, численности или штата работников, численность работников регулируется, в первую очередь, за счет мероприятий внутреннего характера, в том числе естественного оттока кадров.

Использование «Работников» в связи с сокращением должностей и штата «Работодатель» в связи с сокращением численности или штата производится «Работодателем» как вынужденная мера, когда исчерпаны все возможности их трудоустройства.

7.4. «Работодатель» с письменного согласия «Работника» вправе расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере, установленном законодательством Российской Федерации.

7.5. «Работодатель» производит увольнение «Работников», являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным подпунктом «б» пункта 1, пунктами 2 и 3 части 1 статьи 37 Федерального закона № 79-ФЗ, пунктами 2,3 или 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ, с учетом мотивированного мнения выборного представительного органа в соответствии со статьями 82 и 373 Трудового кодекса РФ.

7.6. При сокращении должностей работников, численности или штата «Работодатель» учитывает нормы части 4 статьи 31 Федерального закона № 79-ФЗ и статьи 179 Трудового кодекса РФ при рассмотрении преимущественного права на оставление на работе.

Основными категориями преимущественное право на оставление на работе предоставляется для:

- беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;
- одиноких родителей (опекуны, попечители, приемные родители, патронатные воспитатели) воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - в возрасте до 18 лет);
- одиноких родителей (опекуны, попечители, приемные родители, патронатные воспитатели), имеющих на иждивении детей в возрасте до 16 лет;
- пенсионного возраста (за 2 года до назначения пенсии).

7.7. «Работодатель» обеспечивает высвобождаемым «Работникам» преимущественное предоставление рабочих мест в «Учреждении» в случае создания в «Учреждении» рабочих мест.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8.1. «Работники» Коллективного договора договорились:

8.1.1. Рассмотреть охрану труда и здоровья «Работников» как одно из приоритетных направлений работы.

8.1.2. Мероприятия по охране труда являются неотъемлемой частью отраслевого коллективного договора (Приложение № 3).

8.1.3. «Работодатель» использует возможность возврата части сумм страховых взносов (0,2%) от фонда оплаты труда на финансовое обеспечение дополнительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников, в т.ч. на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты, санаторно-курортного лечения «Работников», занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами в соответствии с Приказом Минтруда России от 14.07.2016 № 353н.

соответствия с действующими нормами.

Новые или реконструированные производственные объекты, не могут быть введены в эксплуатацию без заключений соответствующих федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в соответствующей сфере деятельности.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ с вредными и (или) опасными условиями труда не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

В случае причинения вреда жизни, здоровью работника при исполнении трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

Обязуется принимать меры по улучшению условий и охраны труда, по устранению нарушений, выявленных техническими и правовыми инспекторами

10. Инспекция городская организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ

10.1. Оказывает профсоюзным комитетам первичных профсоюзных организаций «Учреждений» методическую помощь в осуществлении ими защитных функций «Работникам» здоровых и безопасных условий труда, обеспечивает «Учреждений» нормативно-правовой документацией, организует и проводит семинары по охране труда с председателями первичных организаций

10.2. Различ профсоюза образования Удмуртии оказывает практическую и методическую помощь председателям первичных организаций профсоюза «Учреждений» в осуществлении общественного контроля за условиями и охраной труда, анализе производственного травматизма профзаболеваемости. При «Учреждений» осуществляет контроль за соблюдением «Учреждений» законодательства по вопросам условий и охраны труда, иных вопросов охраны труда.

При выявлении нарушений правовые и технические инспектора выдают предостережения.

10.3. Первичная профсоюзная организация «Учреждения»:

10.3.1. Участвует в комиссии по специальной оценке условий труда, при приемке «Учреждения» к новому учебному году доводит до сведения «Работников» «Учреждения» о наличии вредных и опасных факторов, тяжести и напряженности трудового процесса, контролируют выполнение мероприятий по улучшению условий труда.

10.3.2. Обеспечивает реализацию права «Работника» на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в «Учреждении» либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства РФ об охране труда, нормативных требований по охране труда не «Учреждения».

10.3.3. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в «Учреждении», оказывает помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием условий и охраны труда

9. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

1. Совместными направлениями совместной деятельности стороны настоящего

...договора считают привлечение и закрепления в «Учреждении», ... в получении дополнительного профессионального образования, ... росте и социальной защищенности.

...создаются условия для раскрытия эффективного использования личностного и профессионального потенциала «Работников», развитие системы профессиональной ориентации и самоопределения.

...Проводятся конкурсы профессионального мастерства среди «Работников».

...Представители «Работодателя»:

...Организуют получение дополнительного профессионального образования «Работников», предусматривая на его реализацию выделение денежных средств.

...Создают необходимые условия для совмещения работы «Работником» с обучением впервые в профессиональных образовательных организациях и учреждениях образования высшего образования без отрыва от работы, исключают им гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством.

...Направляют «Работников» с их согласия на профессиональную переподготовку или повышение квалификации.

10. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

...Молодыми специалистами считаются лица, возраст которых не достиг 31 года, окончившие образовательную организацию высшего или среднего профессионального образования, начавшие трудовые (государственно-служебные) отношения с работодателем (представителем нанимателя) по специальности в течение шести месяцев с даты окончания обучения в образовательной организации и проработавшие у данного работодателя (представителя нанимателя) не менее шести месяцев. Статус молодого специалиста исчисляется непрерывно с момента заключения трудового договора с «Работодателем».

В течение трех лет с момента заключения трудового договора нельзя считать молодого специалиста по причинам, связанным с сокращением штата работников.

...Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в «Учреждении»:

...Проведение работы с молодежью с целью закрепления их в «Учреждении».

...Создействие повышению их профессиональному и карьерному росту.

...Развитие творческой и деловой активности работающей молодежи.

...Обеспечение их правовой и социальной защищенности.

...Создействие получению дополнительного профессионального образования и профессиональному росту молодых специалистов.

...Активизация и поддержка патриотического воспитания молодежи, формирование здорового образа жизни, молодежного досуга, физкультурно-спортивной и спортивной работы.

...Создание совместных общественных советов (комиссий) по работе с молодежью, советов молодых специалистов, советов наставников.

...Представители «Работодателя» в целях привлечения и закрепления молодых специалистов:

...Информируют молодых специалистов о задачах и деятельности образовательной организации в вопросах защиты их социально-трудовых прав и профессиональных интересов.

...Создают условия для проведения молодежных конкурсов профессионального мастерства, обобщают и распространяют передовой опыт работы.

- 10.12. Поощряют молодых специалистов, добившихся высоких показателей в работе и активно участвующих в деятельности первичной организации профсоюза.
- 10.13. Коллективными договорами могут предусматриваться:
- 10.14. Оказание помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.
- 10.15. Создание условий для психологической и социальной стабильности молодых специалистов, укрепление авторитета института семьи, формирования традиций династий и института наставничества.
- 10.16. Формирование условий для проведения патриотического и духовно-нравственного воспитания молодежи.
- 10.17. Создание условий для раскрытия и эффективного использования личного и профессионального потенциала молодых специалистов.
- 10.18. Проведение конкурсов профессионального мастерства среди молодых специалистов.
- 10.19. Создание социально-экономической поддержки молодым специалистам при рождении ребенка.
- 10.20. Создание условий для организации активного досуга для молодых специалистов и членов их семей, в том числе спортивно-оздоровительных мероприятий.

III СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ

11.1. Обеспечивать «Работникам» права в области социально-трудовых отношений. Работники договариваются о том, что:

Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- 11.2. При заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- 11.3. При переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- 11.4. При расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- 11.5. При направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- 11.6. При направлении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- 11.7. При предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- 11.8. При задержке выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- 11.9. В других случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ.
- 11.10. «Работодатель» обязуется:

11.11. Обеспечивать своевременное перечисление страховых взносов в соответствии с Налоговым кодексом Российской Федерации.

11.12. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

11.13. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Фонд медицинского страхования Российской Федерации.

11.14. Педагогическим и другим работникам «Учреждения» обеспечиваются за счет средств «Работодателя» медицинских осмотров, предусмотренных законодательством.

11.15. Педагогическим работникам в период повышения квалификации и переподготовки на время их обучения с отрывом от основной работы сохраняется заработная плата по основному месту работы.

11.6. При наличии у «Работника» заболевания и путевки на санаторно-курортное лечение этого заболевания отпуск предоставляется вне графика в дни, совпадающие с лечением.

11.7. «Стороны» гарантируют «Работникам» при подготовке и проведении мероприятий предоставление всех прав и льгот, предусмотренных Соглашением между Министерством образования и науки РФ и Удмуртской организацией народного образования и науки РФ на 2018-2021 гг. от 17.05.2018г.

11.8. Размеры и порядок исчисления единовременных премий (в процентах от должностного оклада), ставки заработной платы или в абсолютном выражении определяются в соответствии с коллективным договором и локальными актами Учреждения, принимаемыми в установленном законодательством порядке.

11.9. Предусматривать «Работникам» единовременные премии в процентах от должностного оклада при наличии фонда оплаты труда:

- ✓ при награждении государственными наградами Российской Федерации и Удмуртской Республики – 30%;
- ✓ при присвоении почётных званий Российской Федерации и Удмуртской Республики – 25%;
- ✓ при объявлении благодарности Главы Удмуртской Республики, награждении Почётной грамотой Государственного Совета Удмуртской Республики, Почётной грамотой Правительства Удмуртской Республики; Почётной грамотой администрации города Ижевска, Почётной грамотой Городской Думы города Ижевска – 20%;
- ✓ при награждении ведомственными наградами: Российской Федерации – орденом «Почетный работник общего образования», «Золотой знак отличия» и Почетная грамота МОиН РФ – и Почетная грамота МОиН Удмуртской Республики – 15 %;
- ✓ к государственным праздникам Российской Федерации и Удмуртской Республики (День защитника отечества; Международный женский день 8 марта) – от 10 до 100%;
- ✓ к профессиональным праздникам (День дошкольного работника) – от 10 до 100%;
- ✓ в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 и последующие 5 лет со дня рождения) – от 10 до 100%;
- ✓ при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости – от 10 до 100%.

11.10. Стороны осуществляют систематический контроль за предоставлением мер материальной поддержки работникам дошкольных учреждений

11.11. Дети (внуки) работников МБДОУ №161 имеют право посещать дошкольное образовательное учреждение по заявлению с 2 лет до получения направления в образовательное учреждение.

12. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ

ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

12.1. Права и гарантии деятельности Первичной профсоюзной организации работников МБДОУ №161, определяются Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 12.02.2002 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законодательными актами РФ, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ», «Положением об Удмуртской организации работников МБДОУ №161».

закон РФ», «Положением о первичной организации Профсоюза учреждения».

12.2. «Работодатель»:

12.2.1. Предоставляет в бесплатное пользование выборному органу Первичной профсоюзной организации МБДОУ №161 помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы и проведения собраний «Работников», средства и услуги связи, обеспечивают охрану и уборку выделенного помещения и создают другие условия для обеспечения деятельности выборного профсоюзного органа.

12.2.2. Соблюдает права Профсоюза, всемерно содействует его деятельности в целях обеспечения защиты трудовых прав и законных интересов «Работников» в соответствии с законодательством РФ, не допускает вмешательства в деятельность профсоюзной организации.

12.2.3. Не препятствует «Работникам» вступлению в Профсоюз.

12.2.4. Не препятствует председателю первичной профсоюзной организации общению с членами Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством Российской Федерации прав.

12.2.5. Предоставляет председателю первичной профсоюзной организации с учетом требований законодательства РФ необходимые нормативные и правовые документы, информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, условий проживания и другим социально-экономическим вопросам.

12.2.6. «Работодатель» на основании п. 5 ст. 377 ТК РФ при наличии письменных заявлений «Работников», являющихся членами профсоюза, ежемесячно бесплатно перечисляет членские профсоюзные взносы.

Порядок перечисления профсоюзных взносов закреплен в коллективном договоре и «Соглашении» «Учреждения». Членские профсоюзные взносы перечисляются централизованной бухгалтерией в окончательный расчет 8-го числа по окончании месяца в размере 1 % на основании личного заявления Работника.

«Работодатель» обязан ежемесячно удерживать и перечислять профсоюзные взносы из заработной платы работников на расчетный счет «Территориальной организации».

Основание: решение Пленума от 24.12.2014 № 1 Удмуртского республиканского комитета профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

Взносы не могут рассматриваться как собственное имущество работодателя.

«Работодатель» не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

Денежные средства выдаются для осуществления уставной деятельности: культурно-массовых, спортивных, физкультурно-оздоровительных мероприятий, премирования, выдачи беспроцентного займа, материальной помощи членам профсоюза, участия в форумах, конкурсах, в учебах и семинарах и др. Конкретные размеры выдачи денежных средств зависят от финансового состояния первичной организации профсоюза.

12.2.7. Содействует Первичной профсоюзной организации МБДОУ №161 в использовании информационных систем для широкого освещения их деятельности по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов «Работников» «Учреждения».

12.2.8. «Стороны» признают гарантии «Работников», избранных в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 года № 10-ФЗ «О

организуют совместные мероприятия по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, проходят обучение на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, «Соглашением» и коллективным договором.

12.2.10. Работа на выборной должности председателя Первичной профсоюзной организации МБДОУ №161 признается значимой для деятельности «Учреждения». Председатель первичной профсоюзной организации МБДОУ №161 обладает такими же правами, гарантиями и льготами, как и «Работники» «Учреждения» в соответствии с настоящим Соглашением и коллективными договорами Учреждения.

12.2.11. Привлекать к дисциплинарной ответственности и увольнять работников, входящих в состав профбюро первичной профсоюзной организации «Учреждения», уполномоченных по охране труда по инициативе «Работодателя» возможно только с согласия первичной профсоюзной организации Учреждения.

12.2.12. «Стороны» исходят из того, что Первичная профсоюзная организация МБДОУ №161 проводит мероприятия по организации отдыха, санаторно-курортного лечения «Работников», отдыха и оздоровления детей «Работников».

13. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ МБДОУ

- 13.1. Первичная профсоюзная организация МБДОУ №161 обязуется:
- 13.1.1. Содействовать «Работодателю» в реализации настоящего коллективного договора, созданию благоприятного морально-психологического климата, стабилизации, повышению эффективности их работы, укреплению трудовой дисциплины.
 - 13.1.2. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в дошкольном учреждении.
 - 13.1.3. Представлять и защищать законные права и интересы членов Профсоюза, а также работников не являющихся членами Профсоюза, но уплачивающих Профсоюзу денежные средства в размере и на условиях, которые установлены первичной профсоюзной организацией, в органах законодательной, исполнительной и судебной власти РФ, оказывать им бесплатную юридическую помощь.
 - 13.1.4. Вносить предложения в соответствующие органы государственной власти о принятии нормативных правовых актов по вопросам экономической и социальной защиты «Работников».
 - 13.1.5. Осуществлять в соответствии с законодательством Российской Федерации общественный контроль за состоянием охраны труда в «Учреждении», участвовать на добровольной основе с администрацией в работе комиссий по охране труда.
 - 13.1.6. Принимать меры по недопущению коллективных трудовых споров по вопросам, включенным в настоящий коллективный договор, при условии их разрешения «Работодателем».
 - 13.1.7. Участвовать в разработке и согласовании норм и правил по охране труда, техники безопасности, программ по охране труда, быта и здоровья «Работников».
 - 13.1.8. Осуществлять учет и анализ травматизма в «Учреждении».
 - 13.1.9. Представлять интересы пострадавших «Работников» при расследовании несчастных случаев в учреждении и профессиональных заболеваний.
 - 13.1.10. Оказывать практическую помощь «Работникам» в реализации их прав на

безопасные и здоровые условия труда, представлять их интересы в органах государственной власти и суде.

13.1.11. Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда.

13.1.12. Осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также обязательств по коллективному договору.

13.1.13. Контролировать целевые расходования средств «Работодателя» на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей.

13.1.14. Принимать в установленном порядке меры по защите интересов высвобождаемых «Работников».

13.1.15. При изменении типа, организационно - правовой формы, ликвидации организации, сокращения должностей, численности или штата работников «Учреждения» представлять и защищать интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуально-трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов - всех работников, независимо от их членства в Профсоюзе.

13.1.16. Оказывать членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

13.1.17. Первичная профсоюзная организация МБДОУ №161 за счет средств профсоюзного бюджета в соответствии с Положением производит членам профсоюза денежные выплаты материальной помощи, премирования, расходы на культурно - массовые и спортивные мероприятия, выдачу беспроцентного займа и др.

Основными формами участия работников в управлении учреждением являются:

- учет мнения представительного органа Профсоюза в случаях, предусмотренных ТК РФ, настоящим соглашением и коллективным договором;
- проведение представительным органом Профсоюза консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективных договоров.

Председатель Первичной профсоюзной организации имеет право получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации учреждения;
- введения изменений влекущих за собой изменения условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;

Председатель Первичной профсоюзной организации имеет право вносить по указанным вопросам соответствующие предложения и участвовать в заседаниях.

14. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

14.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется

и соответствующим органом по труду.
Контроль за выполнением коллективного договора в «Учреждении» осуществляется администрацией «Учреждения» и выборным органом первичной профсоюзной организации «Учреждения».

Комиссия рассматривает ход выполнения коллективного договора, заслушивает на своих заседаниях сообщения по этому вопросу представителей «Работодателя» и представителя «Профсоюза» «Учреждения».

14.3. Ход реализации коллективного договора за полугодие и итоги выполнения его за год рассматриваются на совместном заседании представителей «Сторон».

15. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

15.1. Контроль за ходом выполнением коллективного договора на всех уровнях осуществляется «Сторонами» и их представителями, которыми являются представители «Работодателя» и «Профкома».

Текущий контроль за выполнением коллективного договора осуществляет созданная комиссия в порядке, установленном «Сторонами» коллективного договора.

При невыполнении коллективного договора заинтересованные лица письменно информируют комиссию или непосредственно «Работодателя» и «Профсоюза», подписавших коллективный договор. Представители сторон коллективного договора проводят консультации по существу представленной информации и принимают соответствующее решение.

Внесенные изменения и дополнения, оформляются приложением к настоящему коллективному договору и являются неотъемлемой частью. Внесенные изменения и дополнения доводятся до сведения «Работодателя», «Профсоюза» и органов Министерства труда и миграционной политики Удмуртской Республики.

15.2. «Стороны» ежегодно (в феврале следующего за отчетным годом) в письменной форме информируют друг друга о выполнении принятых обязательств.

15.3. Возникшие трудовые споры по выполнению коллективного договора разрешаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

15.4. Итоги выполнения коллективного договора ежегодно рассматриваются комиссией, подводятся на «Профсоюзе» с обязательным участием представителя «Работодателя».

15.5. Должностные лица виновные в нарушении законодательства о труде и охране труда, невыполнении обязательств по охране труда предусмотренных коллективным договором, или воспрепятствовании деятельности представительных органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с законодательством.

15.6. Должностные лица, нарушившие права Профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством.

15.7. «Стороны» обязуются обсудить вопрос о продлении срока действия или о принятии нового коллективного договора не позднее чем за 3 месяца до окончания действия коллективного договора. «Сторона», получившая письменное уведомление, обязана в 7- дневный срок начать коллективные переговоры.

15.8. Коллективный договор заключен в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №161» Октябрьского района г. Ижевска в трех экземплярах, каждая из которых имеет одинаковую силу.

14	Кухонный рабочий	08.00-16.30	08.00-16.30	08.00-16.30	08.00-16.30	08.00-16.30
15	Повар(шеф-повар)	1 смена: 06.00 – 14.30; 2 смена: 08.00-16.30				
16	Кастелянша	08.00-16.30	08.00-16.30	08.00-16.30	08.00-16.30	08.00-16.30
17	Кладовщик	08.00-16.30	08.00-16.30	08.00-16.30	08.00-16.30	08.00-16.30
18	Рабочий по КОиРздания	08.00-16.30	08.00-16.30	08.00-16.30	08.00-16.30	08.00-16.30
19	Дворник	08.00-16.30	08.00-16.30	08.00-16.30	08.00-16.30	08.00-16.30
20	Грузчик	08.00-16.30	08.00-16.30	08.00-16.30	08.00-16.30	08.00-16.30
21	Уборщик служебных помещений	08.00-16.30	08.00-16.30	08.00-16.30	08.00-16.30	08.00-16.30

Работодатель

Витвинова Е.Ю.

Витвинова Е.Ю.

« 27 » декабря 2022г.



Представитель работников

Огородова Л.А.

« 27 » декабря 2022г.

08.
08.
08.

[Handwritten signature]

протокол № 2 с

УТВЕРЖДЕНО
приказом заведующего МБДОУ №161
от 27.12.2022г. № 334-о/д

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №161»
(МБДОУ №161)

I. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации», другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

1.3. Правила имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, эффективной организации труда, рациональному использованию рабочего времени, созданию условий для достижения высокого качества труда, обеспечению безопасных условий и охраны труда.

1.4. В настоящих Правилах используются следующие основные понятия:

дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором;

дошкольное образовательное учреждение - учреждение, действующее на основании Устава учреждения (далее - учреждение);

педагогический работник - работник, занимающий должность, по квалификационной характеристике должностей работников образования;

представитель работодателя - руководитель учреждения или уполномоченные им лица в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, Уставом и локальными нормативными актами учреждения;

выборный орган первичной профсоюзной организации - представитель работников учреждения, наделенный в установленном трудовым законодательством порядке полномочиями представлять интересы работников учреждения в социальном партнерстве;

работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с учреждением;

работодатель - юридическое лицо вступившее в трудовые отношения с работником.

1.5. Правила утверждаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Правила внутреннего трудового распорядка, являются приложением к коллективному договору (ст. 190 ТК РФ).

II. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1. Порядок приема на работу:

2.1.1. Работник реализует свое право на труд путем заключения трудового договора (эффективного контракта) в данном учреждении с учетом требований профстандарта и квалификационных характеристик предусмотренных приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н;

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

Заключение срочного трудового договора допускается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения по основаниям, предусмотренным ч. 1 ст. 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

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

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

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

2.1.4. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и его заместителя, руководителя структурного подразделения - не более шести месяцев.

2.1.5. Трудовой договор составляется в письменной форме и подписывается сторонами в двух экземплярах, один из которых хранится в учреждении, другой - у работника.

2.1.6. Прием педагогических работников на работу производится с учетом требований, предусмотренных ТК РФ и Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации».

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

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти.

В педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

2.1.8. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации (ч. 3 ст. 65 ТК РФ).

2.1.9. При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии ТК, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступившее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета (ч. 4 ст. 65 ТК РФ).

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

2.1.11. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

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

2.1.13. В соответствии со ст. 66 ТК РФ работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются нормативными правовыми актами Российской Федерации¹.

В соответствии с Федеральным законом от 16 декабря 2019 г. № 439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде», работник, который впервые устроился на работу с 2021 года, все сведения о периодах работы изначально будут вестись только в электронном виде без оформления бумажной трудовой книжки.

2.1.14. Трудовые книжки работников хранятся в учреждении. Бланки трудовых книжек и вкладыши к ним хранятся как документы строгой отчетности.

До 31.12.2020 года работникам необходимо было подать письменное заявление работодателю в произвольной форме о ведении трудовой книжки в электронном виде или о сохранении бумажной трудовой книжки. Лица, не имевшие возможности по 31 декабря 2020 года исключительно подать работодателю одно из письменных заявлений, вправе сделать это в любое время, подав работодателю по основному месту работы, в том числе при трудоустройстве, соответствующее письменное заявление. К таким лицам, в частности, относятся:

1) работники, которые по состоянию на 31 декабря 2020 года не исполняли свои трудовые обязанности и ранее не подали одно из письменных заявлений, но за ними в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы, в том числе на период:

а) временной нетрудоспособности;

б) отпуска;

в) отстранения от работы в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

лица, имеющие стаж работы по трудовому договору (служебному контракту), но по состоянию на 31 декабря 2020 года не состоявшие в трудовых (служебных) отношениях и до указанной даты не подавшие одно из письменных заявлений.

Работники, выбравшие электронную трудовую книжку, получают бумажную трудовую на руки с соответствующей записью о сделанном выборе. Бумажная трудовая книжка при этом не теряет своей силы и продолжает использоваться наравне с электронной. Необходимо сохранять бумажную книжку, поскольку она является источником сведений о трудовой деятельности до 2020 года. В электронной версии фиксируются только сведения начиная с 2020 года.

При сохранении бумажной трудовой книжки работодатель наряду с электронной книжкой продолжит вносить сведения о трудовой деятельности также в бумажную версию. Для работников, которые не подадут заявление в течение 2020 года, несмотря на то, что они трудоустроены, работодатель также продолжит вести трудовую книжку на бумаге.

Информация о поданном работником заявлении включается в сведения о трудовой деятельности, представляемые работодателем, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

За работником, воспользовавшимся своим правом на дальнейшее ведение работодателем бумажной трудовой книжки, это право сохраняется при последующем трудоустройстве к другим работодателям.

Работник, подавший письменное заявление о продолжении ведения работодателем бумажной трудовой книжки, имеет право в последующем подать работодателю письменное заявление о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности.

2.1.15. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении, работодатель обязан ознакомить ее владельца под роспись в личной карточке, в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку.

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

2.1.16. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ч. 3 ст. 68 ТК РФ).

2.2. Гарантии при приеме на работу

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

2.2.2. Ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

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

Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

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

2.2.5. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

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

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

Изменение условий (содержания) трудового договора возможно по следующим основаниям:

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

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

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

К числу таких причин могут относиться:

- реорганизация учреждения (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование), а также внутренняя реорганизация в учреждении;

- изменения в осуществлении образовательного процесса в учреждении (групп, количества часов по учебному плану и учебным программам и др.).

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

2.3.3. Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника, в котором работает работник при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника (ст. ст. 72.1, 72.2 ТК РФ).

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

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

Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

2.3.6. Перевод на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя без согласия работника возможен только в исключительных случаях, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ.

При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

2.3.7. Исполнение работником обязанностей временно отсутствующего работника (отпуск, болезнь, повышение квалификации и т.д.) возможно только с согласия работника, которому работодатель поручает эту работу, и на условиях, предусмотренных ст. ст. 60.2, 72.2, 151 ТК РФ - без освобождения от основной работы или путем временного перевода на другую работу.

2.3.8. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением производится в порядке, предусмотренном ст. ст. 73, 182, 254 ТК РФ.

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

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.4. Прекращение трудового договора:

2.4.1. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

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

2.4.3. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия (ст. 79 ТК РФ).

О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

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

2.4.5. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор, может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 80 ТК РФ).

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

2.4.6. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.4. Прекращение трудового договора:

2.4.1. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

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

2.4.3. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия (ст. 79 ТК РФ).

О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

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

2.4.5. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор, может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 80 ТК РФ).

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

2.4.6. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут, и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

2.4.7. Работник, заключивший договор с условием об испытательном сроке, имеет право расторгнуть трудовой договор в период испытания, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня (ч. 4 ст. 71 ТК РФ).

2.4.8. Увольнение по результатам аттестации работников, а также в случаях сокращения численности или штата работников учреждения допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Причинами увольнения работников, в том числе педагогических работников, по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, могут являться:

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

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

2.4.10. В соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор должен быть прекращен в случае совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

Аморальным проступком является виновное действие или бездействие, которое нарушает общественные моральные нормы общества и противоречит содержанию трудовой функции педагогического работника (например, поведение, унижающее человеческое достоинство, нахождение в состоянии алкогольного или наркотического опьянения и т.п.).

Допускается увольнение работников, которые занимаются воспитательной деятельностью, и независимо от того, где совершен аморальный проступок (по месту работы или в быту).

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

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава учреждения;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и психическим насилием над личностью воспитанника.

2.4.12. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя (ст. 84.1 ТК РФ).

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

2.4.13. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым Кодексом или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

2.4.14. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового Кодекса) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового Кодекса или иного федерального закона и со

ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомлений или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или за задержку предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 Трудового Кодекса, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с частью второй статьи 261 Трудового Кодекса РФ. По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, а в случае, если в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, иным федеральным законом на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного работодателя после увольнения, работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя)).

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

Предоставить сведения о трудовой деятельности застрахованного лица работодатель может через Кабинет страхователя, специализированного оператора связи или обратившись в Клиентскую службу территориального органа ПФР. Просмотреть сведения электронной трудовой книжки застрахованные лица могут также через Личный кабинет гражданина или портал Госуслуг, а также через соответствующие приложения для смартфонов.

III. Основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора

3.1. Работник имеет право:

3.1.1. на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.2. на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

3.1.3. на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

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

3.1.5. на отдых, который гарантируется установленной федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечивается предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых основных и дополнительных отпусков;

ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомлений или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или за задержку предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 Трудового Кодекса, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с частью второй статьи 261 Трудового Кодекса РФ. По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, а в случае, если в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, иным федеральным законом на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного работодателя после увольнения, работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя)).

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

Предоставить сведения о трудовой деятельности застрахованного лица работодатель может через Кабинет страхователя, специализированного оператора связи или обратившись в Клиентскую службу территориального органа ПФР. Просмотреть сведения электронной трудовой книжки застрахованные лица могут также через Личный кабинет гражданина или портал Госуслуг, а также через соответствующие приложения для смартфонов.

III. Основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора

3.1. Работник имеет право:

- 3.1.1. на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- 3.1.2. на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- 3.1.3. на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- 3.1.4. на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- 3.1.5. на отдых, который гарантируется установленной федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечивается предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых основных и дополнительных отпусков;

3.1.6. на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

3.1.7. на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.8. на объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

3.1.9. на участие в управлении учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, соглашениями и коллективным договором формах;

3.1.10. на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

3.1.11. на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

3.1.12. на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.13. на возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.14. на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

3.1.15. пользоваться другими правами в соответствии с уставом учреждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

3.2. Работник обязан:

3.2.1. добросовестно выполнять должностные и иные обязанности, предусмотренные трудовым договором, должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину;

3.2.2. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

3.2.3. незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью работников и воспитанников, сохранности имущества работодателя, в т.ч. имущества третьих лиц, находящихся у работодателя;

3.2.4. бережно относиться к имуществу работодателя, в т.ч. к имуществу третьих лиц, находящихся у работодателя;

3.2.5. проходить предварительные и периодические медицинские осмотры;

3.2.6. предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные трудовым законодательством;

3.2.7. содержать рабочее место, мебель, оборудование в исправном и аккуратном состоянии, поддерживать чистоту в помещениях дошкольного учреждения;

3.2.8. экономно и рационально расходовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы работодателя;

3.2.9. уважительно и тактично относиться к коллегам по работе, родителям (их представителям) и воспитанникам.

3.2.10. выполнять другие обязанности, отнесенные уставом учреждения, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции работника.

3.2.11. представить справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования

3.3. Педагогические работники дошкольного образовательного учреждения имеют право:

3.3.1. на самостоятельный выбор и использование методики обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, методов оценки знаний воспитанников;

3.3.2. на внесение предложений по совершенствованию образовательного процесса в учреждении;

3.3.3. на повышение квалификации с определенной периодичностью, для чего работодатель создает условия, необходимые для обучения работников в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, а также в образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования (системы переподготовки и повышения квалификации);

3.3.4. аттестацию на соответствующую квалификационную категорию в добровольном порядке и получение ее в случае успешного прохождения аттестации;

3.3.5. на сокращенную продолжительность рабочего времени, удлиненный оплачиваемый отпуск, досрочное назначение трудовой пенсии по старости, устанавливаемые в зависимости от должности и условий работы;

3.3.6. на дополнительные льготы и гарантии, предоставляемые в соответствии с федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами;

3.3.7. пользоваться другими правами в соответствии с уставом дошкольного образовательного учреждения, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

3.4. Педагогические работники образовательного учреждения обязаны:

3.4.1. соблюдать права и свободы воспитанников, режим посещения занятий, уважая человеческое достоинство;

3.4.2. участвовать в деятельности педагогического и иных советов дошкольного образовательного учреждения, а также в деятельности методических объединений и других формах методической работы;

3.4.3. обеспечивать охрану жизни и здоровья воспитанников во время образовательного процесса;

3.4.4. осуществлять связь с родителями (лицами, их заменяющими);

3.4.5. выполнять правила по охране труда и пожарной безопасности;

3.4.6. выполнять другие обязанности, отнесенные уставом учреждения, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции педагогического работника.

3.5. Работодатель имеет право:

3.5.1. на управление образовательным учреждением, принятие решений в пределах полномочий, предусмотренных уставом учреждения;

3.5.2. на заключение, изменение и расторжение трудовых договоров с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

3.5.3. на ведение коллективных переговоров через своих представителей и заключение коллективных договоров;

3.5.4. на поощрение работников за добросовестный эффективный труд;

3.5.5. на требование от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

3.5.6. на привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.5.7. на принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в порядке, установленном ТК РФ;

3.5.8. реализовывать иные права, определенные уставом учреждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

3.6. Работодатель обязан:

3.6.1. в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями,

локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда;

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

3.6.3. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

3.6.4. обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

3.6.5. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, методической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

3.6.6. обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

3.6.7. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;

Заработная плата выплачивается работнику через кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы (ст.136, ч. 3 ТК РФ). Перечисление денежных средств Управлением финансов Администрации г. Ижевска производится в установленные сроки 24 числа текущего месяца и 9 числа следующего месяца.

3.6.8. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

3.6.9. знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

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

3.6.11. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

3.6.12. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

3.6.13. в случаях, предусмотренных ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);

3.6.14. не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

3.6.15. создавать условия для внедрения инноваций, обеспечивать формирование и реализацию инициатив работников учреждения;

3.6.16. создавать условия для непрерывного повышения квалификации работников;

3.6.17. поддерживать благоприятный морально-психологический климат в коллективе;

3.6.18. исполнять иные обязанности, определенные уставом учреждения, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

3.6.19. застраховать работников по медицинскому, пенсионному и обязательному социальному страхованию, в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

3.7. Ответственность сторон трудового договора:

3.7.1. За нарушение положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, к виновным лицам применяются меры дисциплинарной, административной, уголовной и гражданско-правовой ответственности в порядке и на условиях, определенных федеральными законами.

3.7.2. Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.7.3. Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 232 ТК РФ).

Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме дополнительными соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем - выше, чем это предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.7.4. Работодатель обязан в соответствии со ст. 234 ТК РФ возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, в том числе в случаях, когда заработок не получен в результате:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

3.7.5. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

3.7.6. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме.

Заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

3.7.7. Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

3.7.8. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.7.9. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной ТК РФ или иными федеральными законами.

3.8. Педагогическим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий;

3.9. Педагогическим и другим работникам учреждения в помещениях дошкольного образовательного учреждения и на территории учреждения запрещается:

- курить, распивать спиртные напитки, а также приобретать, хранить, изготавливать (перерабатывать) употреблять и передавать другим лицам наркотические средства и психотропные вещества;
- хранить легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества.

IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений, режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется: коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной организации Профсоюза.

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

4.3. Для педагогических работников дошкольного образовательного учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

4.4. В дошкольном образовательном учреждении учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательного учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

4.5. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательного учреждения, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда.

4.6. При установлении педагогическим работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы, педагогической нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем.

Объем педагогической нагрузки, установленный в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году.

4.7. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях.

4.8. Для работников правилами внутреннего трудового распорядка устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).

4.9. Рабочее время педагогов в период учебных занятий определяется в соответствии с графиком работы, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

4.10. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

4.11. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязуется установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

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

4.12. При выполнении работ особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), рабочий день может быть разделен на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы. Такое разделение производится работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учетом выборного органа первичной профсоюзной организации. (ст.105 ТК РФ).

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

Видами времени отдыха являются (ст.107 ТК РФ):

- ежегодные оплачиваемые отпуска;
- ежедневный (междусменный) отдых;
- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- выходные дни (суббота и воскресенье);
- нерабочие праздничные дни.

Нерабочими праздничными днями являются (ст.112 ТК РФ):

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января – Новогодние каникулы;
- 7 января – Рождество Христово;
- 23 февраля – День защитника Отечества;
- 8 марта – Международный женский день;
- 1 мая – Праздник Весны и Труда;
- 9 мая – День Победы;
- 12 июня – День России;
- 4 ноября – День народного единства

4.14. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

[illegible][illegible]

It was the afternoon of November 19, 1963, when the "Dallas Times Herald" carried the headline "MURDER OF PRESIDENT JOHN F. KENNEDY - NEW EVIDENCE". The article stated that the FBI had received information from a source that the assassin, Lee Harvey Oswald, had been seen in the city of Dallas on the morning of the assassination. The article also mentioned that the FBI was conducting a search for Oswald and that they had received information from a source that he had been seen in the city of Dallas on the morning of the assassination.

[illegible]

DECLASSIFIED AUTHORITY: E.O. 13526, DECLASS. DATE: 08-29-2017
 A COPY OF THIS DOCUMENT WAS OBTAINED FROM THE NATIONAL ARCHIVES
 RECORDS SERVICE BY THE NATIONAL ARCHIVES.

[illegible][illegible][illegible]

THE UNITED STATES OF AMERICA
DO hereby certify that
[Name] [Address]
is duly qualified as a member of the [Organization]

ОТПУСКОВ.

со стороны оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения срока (статья 122 ТК РФ).

предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год индивидуального периода, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и отпуск в полном размере.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной организации Профсоюза не позднее, чем за 2 недели до наступления нового года.

...смени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за 30 его начала.

перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

Право на дополнительный оплачиваемый отпуск имеют те работники, которые работают с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 117 Трудового кодекса

дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам составляет 3 календарных дней. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда. На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах

и на условиях, которые установлены отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективным договором.

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

4.21. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или переносится на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожелания работника, в случаях:

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

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

Ежегодно оплачиваемый отпуск, превышающий 28 календарных дней, по соглашению сторон, может быть разделен на части, при этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течении двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.22. Руководителю МБДОУ за работу в условиях ненормированного рабочего дня предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 3х календарных дней.

Право на дополнительный отпуск возникает независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

В случае если такой отпуск не предоставляется, переработка за пределами нормальной продолжительности рабочего времени компенсируется с письменного согласия работника как сверхурочная работа, при этом работодатель ведет учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником.

Указанный дополнительный отпуск за ненормированный труд суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

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

4.23. Стороны договорились о предоставлении работникам учреждения отпуска с сохранением заработной платы при экономии фонда оплаты труда в следующих случаях:

- проводы детей в школу: 1 класс 1 сентября и 11 класс в день последнего звонка – 1 календарный день;
- рождения ребенка в семье – 1 календарный день (мужу);
- бракосочетания детей работников – 2 календарных дня;
- бракосочетания работника – 2 календарных дня;
- похороны близких родственников – 2 календарных дня.

4.24. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

4.25. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем в соответствии со статьей 128 ТК РФ.

4.26. В соответствии со статьей 128 ТК РФ работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней в году;
- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней в году;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня в году;
- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня в году;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 2 календарных дня в году;

4.27. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

5. Поощрения за успехи в работе

5.1. Работодатель применяет к работникам учреждения, добросовестно исполняющим трудовые обязанности, следующие виды поощрений: объявляет благодарность, выдает премию, награждает почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии и другие виды поощрений.

5.2. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены в установленном порядке к государственным наградам (ч. 2 ст. 191 ТК РФ).

6. Трудовая дисциплина и ответственность за ее нарушение

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

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

6.2. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено в соответствии со ст. 192 ТК РФ в случаях:

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ);
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ):

- а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

- б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории учреждения - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен

выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай) либо заведомо создавало реальную угрозу их наступления;

- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- принятия необоснованного решения руководителем учреждения, его заместителями, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу учреждения (п. 9 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- однократного грубого нарушения руководителем учреждения, его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава дошкольного образовательного учреждения (п.1 ст. 336 ТК РФ).

6.3. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, предшествующее поведение работника и обстоятельства, при которых он был совершен.

6.4. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт (ст. 193 ТК РФ).

Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

6.5. Дисциплинарное расследование нарушений работником учреждения норм профессионального поведения или Устава учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного лица, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов воспитанников (пункты 2 и 3 ст. 55 Закона РФ «Об образовании»).

6.6. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения выборного органа районной и первичной профсоюзной организации.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

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

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

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или выборного органа районной или первичной профсоюзной организации.

6.9. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

6.10. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) комиссию по трудовым спорам учреждения, суд.

7. Заключительные положения

7.1. Текст правил внутреннего трудового распорядка вывешивается в дошкольном образовательном учреждении на видном месте.

7.2. Изменения и дополнения в правила внутреннего трудового распорядка вносятся работодателем в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

7.3. С вновь принятыми правилами внутреннего трудового распорядка, внесенными в них изменениями и дополнениями работодатель знакомит работников под роспись с указанием даты ознакомления.

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение

«Детский сад №161»

(МБДОУ №161)

СОГЛАСОВАНО

С учетом мнения представительного органа
работников Председатель первичной
профсоюзной организации МБДОУ №161

Л.А.Огородова

Протокол № 2 от 15.12.2022г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказом заведующего
МБДОУ №161

от 27.12.2022г. № 334-о/д

Соглашение по охране труда

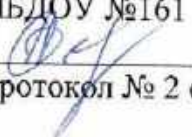
N п/п	Содержание мероприятий	Единица учета	Стоимость работ, тыс. рублей	Срок выполне ния	Ответственные лица
1	2	3	4	5	6
I. Организационные мероприятия					
1.	Обучение работников безопасным методам и приемам работы, обучение навыкам оказания первой помощи. Проведение профессиональной гигиенической подготовки работников		6000,00	Декабрь 2023	Заведующий
2.	Обеспечение бланковой документацией по охране труда		1000,00	В течение года	Заведующий хозяйством
II. Технические мероприятия					
1.	Проведение испытания устройств заземления и изоляции проводов, электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации		3 000,00	Май – 2023	Заведующий хозяйством
III. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия					
1.	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований). Обеспечение работников		120 000,00	Март 2023	Заведующий

	личными медицинскими книжками.				
IV. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты (СИЗ)					
1.	Своевременное обеспечение спецодеждой, орудиями труда и моющими средствами		25 000,00	В течение года	Заведующий
2.	Приобретение посуды		50 000,00	В течение года	Заведующий, зам. зав по ХР, заведующий хозяйством
3.	Приобретение индивидуальных средств защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, коврики, инструмент)		4 000,00	В теч. года	зам. зав по ХР, заведующий хозяйством
V. Мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта					
1.	Организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий			В течение года	Заведующий, зам. зав по ВМР, старший воспитатель
2.	Организация прогулки на лыжах с сотрудниками и их детьми			Январь февраль	Инструктор физкультуре
3.	Производственная гимнастика			Раз в неделю (каждый вторник)	Инструктор физкультуре

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №161»
(МБДОУ №161)

СОГЛАСОВАНО

С учетом мнения представительного
органа работников Председатель
первичной профорганизации
МБДОУ №161

 Л.А. Огородова
Протокол № 2 от 15.12.2022г.

УТВЕРЖДЕНО

приказом заведующего
МБДОУ №161
от 27.12.2022г. № 334-о/д

ПОЛОЖЕНИЕ
о совместной комиссии по охране труда

1. Положение о комиссии по охране труда (далее - Положение) разработано в соответствии со статьей 218 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ч. I, ст. 3) для организации совместных действий работодателя, работников, профессионального союза по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний и сохранению здоровья работников.

2. Положение предусматривает основные задачи, функции и права комиссии по охране труда (далее - Комиссия).

3. Комиссия является составной частью системы управления охраной труда Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №161» (далее МБДОУ), а также одной из форм участия работников в управлении организацией в области охраны труда. Его работа строится на принципах социального партнерства.

4. Комиссия взаимодействует с Управлением образования города Ижевска.

5. Комиссия в своей деятельности руководствуется законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации об охране труда, генеральным, региональным, отраслевым (межотраслевым), территориальным соглашениями, коллективным договором (соглашением по охране труда), локальными нормативными правовыми актами МБДОУ.

6. Положение о Комиссии МБДОУ утверждается приказом заведующего с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

7. Задачами Комиссии являются:

7.1. разработка на основе предложений членов комиссии программы (плана) совместных действий, профессионального союза по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма, профессиональных заболеваний;

7.2. организация проведения проверок состояния условий и охраны труда на рабочих местах, подготовка соответствующих предложений работодателю по решению проблем охраны труда на основе анализа состояния условий и охраны труда, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;

7.3. информирование работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья и о полагающихся работникам компенсациях за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, средствах индивидуальной защиты.

8. Функциями Комиссии являются:

8.1. рассмотрение предложений работодателя, работников, профсоюза для выработки рекомендаций, направленных на улучшение условий и охраны труда работников;

8.2. оказание содействия работодателю в организации обучения работников по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, а также проверки знаний требований охраны труда и проведения своевременного и качественного инструктажа работников по охране труда;

8.3. участие в проведении обследований состояния условий и охраны труда в организации, рассмотрении их результатов и выработке рекомендаций работодателю по устранению выявленных нарушений;

8.4. информирование работников организации о проводимых мероприятиях по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма, профессиональных заболеваний;

8.5. доведение до сведения работников организации результатов аттестации рабочих мест по условиям труда и сертификации работ по охране труда;

8.6. информирование работников организации о действующих нормативах по обеспечению смывающими и обеззараживающими средствами, сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной

защиты, правильности их применения, организации хранения, стирки, чистки, ремонта, дезинфекции и обеззараживания;

8.7. содействие в организации проведения предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров и соблюдения медицинских рекомендаций при трудоустройстве;

8.8. участие в рассмотрении вопросов финансирования мероприятий по охране труда в организации, обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также осуществление контроля за расходованием средств организации и Фонда социального страхования Российской Федерации (страховщика), направляемых на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

8.9. содействие работодателю во внедрении в производство более совершенных технологий, с целью создания безопасных условий труда, ликвидации тяжелых физических работ;

8.10. подготовка и представление работодателю предложений по совершенствованию работ по охране труда и сохранению здоровья работников, созданию системы морального и материального поощрения работников, соблюдающих требования охраны труда и обеспечивающих сохранение и улучшение состояния здоровья;

8.11. рассмотрение проектов локальных нормативных правовых актов по охране труда и подготовка предложений по ним работодателю, профсоюзному выборному органу.

9. Для осуществления возложенных функций Комиссии предоставляются следующие права:

9.1. получать от работодателя информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, производственного травматизма и профессиональных заболеваний, наличии опасных и вредных производственных факторов и мерах по защите от них, о существующем риске повреждения здоровья;

9.2. заслушивать на заседаниях Комиссии сообщения работодателя (его представителей), руководителей структурных подразделений и других работников организации о выполнении ими обязанностей по обеспечению безопасных условий и охраны труда на рабочих местах и соблюдению гарантий прав работников на охрану труда;

9.3. заслушивать на заседаниях Комиссии руководителей и других работников организации, допустивших нарушения требований охраны труда, повлекших за собой тяжелые последствия, и вносить работодателю предложения о привлечении их к ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации;

9.4. участвовать в подготовке предложений к разделу коллективного договора (соглашения по охране труда) по вопросам, находящимся в компетенции Комиссии;

9.5. вносить работодателю предложения о поощрении работников организации за активное участие в работе по созданию условий труда, отвечающих требованиям безопасности и гигиены;

9.6. содействовать разрешению трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, изменением условий труда, вопросами предоставления работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, компенсаций.

10. Комиссия создается по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представительного органа на паритетной основе (каждая сторона имеет один голос вне зависимости от общего числа представителей стороны) из представителей работодателя, профессиональных союзов или иного уполномоченного работниками представительного органа.

11. Численность Комиссии определяется в зависимости от численности работников в организации, количества структурных подразделений и других особенностей, по взаимной договоренности сторон, представляющих интересы работодателя и работников.

12. Выдвижение в Комиссию представителей работников организации осуществлять на основании решения выборного профсоюзного органа и на собрании трудового коллектива работников МБДОУ; представителей работодателя – приказом заведующего.

Состав Комиссии утверждается приказом заведующего.

13. Комиссия избирает из своего состава председателя, заместителей от каждой стороны и секретаря. Председателем Комиссии является заведующий или зам. заведующего, одним из заместителей является представитель выборного профсоюзного органа, секретарем – делопроизводитель МБДОУ.

14. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с разрабатываемыми им регламентом и планом работы.

15. Члены Комиссии должны проходить обучение по охране труда за счет средств работодателя, а также средств Фонда социального страхования Российской Федерации (страховщика) в соответствии с порядком, установленным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда, по направлению начальника на специализированные курсы не реже одного раза в три года.

16. Члены Комиссии информируют не реже одного раза в год выборный профсоюзный орган или собрание работников о проделанной ими в Комиссии работе. Выборный орган профсоюзной организации или собрание работников организации вправе отзывать из Комиссии своих представителей и выдвигать в его состав новых представителей. Работодатель вправе своим решением отзывать своих представителей из Комиссии и назначать вместо них новых представителей.

17. Обеспечение деятельности Комиссии, его членов (освобождение от основной работы на время исполнения обязанностей, прохождения обучения и т.п.) устанавливается коллективным договором, локальным нормативным правовым актом организации.

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №161»
(МБДОУ №161)

СОГЛАСОВАНО

С учетом мнения представительного
органа работников Председатель
первичной профорганизации
МБДОУ №161

Л.А. Огородова

Протокол № 2 от 15.12.2022г.

УТВЕРЖДЕНО

приказом заведующего
МБДОУ №161
от 27.12.2022г. № 334-о/д

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

В соответствии Типовыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, утвержденных Приказом Минтруда России от 09.12.2014 N 997н (Зарегистрировано в Минюсте России 26.02.2015 N 36213)

N п/п	Наименование профессий и должностей	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (количество единиц или комплектов)
1	Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
2	Кастелянша	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		Щиток защитный лицевой или	до износа
		Очки защитные	до износа

		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
4	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
5	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар

Примечания:

1. Дополнительно к перечню средств индивидуальной защиты, выдаваемых работнику в соответствии с настоящими Типовыми нормами, выдаются средства индивидуальной защиты с учетом вероятности причинения вреда здоровью работника:

а) работникам, непосредственно занятым на работах с использованием грузоподъемных механизмов (находящимся на производстве, где проводятся работы с использованием грузоподъемных механизмов), связанных с риском соприкосновения с токоведущими деталями, риском воздействия электрической дуги и попадания брызг расплавленного металла и окалины, работающим на высоте или в зоне возможного падения предметов с высоты, в помещениях и открытых распределительных устройствах с электрооборудованием (за исключением щитов управления, релейных и им подобных), в подземных сооружениях, колодцах, туннелях, траншеях и котлованах, участвующим в обслуживании и ремонте воздушных линий, дополнительно выдаются:

каска - 1 шт. на 2 года;

подшлемник под каску - 1 шт. со сроком носки "до износа" (в случаях, необходимых для защиты головы, шеи, верхней части груди и спины от брызг расплавленного металла и окалины, высокой температуры);

б) работникам организаций, выполняющим наружные работы зимой, в зависимости от вида деятельности дополнительно выдаются:

костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке или костюм для защиты от растворов кислот и щелочей на утепляющей прокладке, или костюм для защиты от искр и брызг расплавленного металла на утепляющей прокладке, или куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке - по поясам;

ботинки кожаные утепленные с защитным подноском или сапоги кожаные утепленные с защитным подноском, или валенки с резиновым низом, или ботинки кожаные утепленные с защитным подноском для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла, или сапоги кожаные утепленные с защитным подноском для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла - по поясам;

подшлемник утепленный под каску (в случае если он положен к выдаче) - 1 шт. со сроком носки "до износа";

головной убор утепленный - 1 шт. на 2 года;

белье нательное утепленное - 2 комплекта на 1 год;

перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами - 3 пары на 1 год.

Конкретный комплект выдаваемых работнику теплых специальной одежды, специальной обуви и прочих средств индивидуальной защиты определяется работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

в) работникам, выполняющим работы в условиях повышенного уровня шума, дополнительно выдаются наушники противοшумные или вкладыши противοшумные со сроком носки "до износа";

г) работникам, выполняющим работы на коленях, дополнительно выдаются наколенники со сроком носки "до износа";

д) работникам, выполняющим работы на высоте, дополнительно выдается страховочная или удерживающая привязь (пояс предохранительный) со сроком носки "до износа";

е) работникам, выполняющим работы с риском травмирования ног, дополнительно выдаются сапоги кожаные с защитным подноском или ботинки кожаные с защитным подноском - 1 пара на 1 год;

ж) работникам, выполняющим наружные работы, для защиты от атмосферных осадков дополнительно выдается плащ для защиты от воды или костюм для защиты от воды - 1 шт. на 2 года.

2. По решению работодателя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников работникам, которым настоящими Типовыми нормами предусмотрена бесплатная выдача ботинок кожаных с защитным подноском, могут выдаваться полуботинки кожаные с защитным подноском взамен ботинок кожаных с защитным подноском с теми же сроками носки.

3. По решению работодателя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников работникам всех профессий и должностей, предусмотренных настоящими Типовыми нормами, может дополнительно выдаваться головной убор со сроком носки "до износа".

4. Работникам, совмещающим профессии и должности или постоянно выполняющим совмещаемые работы, в том числе в составе комплексных бригад, дополнительно выдаются в зависимости от выполняемых работ средства индивидуальной защиты, предусмотренные для совмещаемой профессии или должности, с внесением отметки о совмещаемой профессии (должности) и необходимых дополнительных средствах индивидуальной защиты в личную карточку работника.

5. В целях улучшения ухода за средствами индивидуальной защиты работодатель вправе выдавать работникам 2 комплекта соответствующих средств индивидуальной защиты с удвоенным сроком носки.

6. Срок носки предусмотренных настоящими Типовыми нормами очков защитных, установленный "до износа", не должен превышать 1 года.

7. Работникам всех профессий и должностей, выполняющим работу в районах, где в весенне-летний период наблюдается массовый лет кровососущих насекомых или где имеется опасность заражения клещевым энцефалитом, дополнительно выдаются: костюм для защиты от вредных биологических факторов со сроком носки 1 шт. на 3 года, а также набор репеллентов: аэрозоль для защиты от гнуса и мошки или крем в тубе для защиты от гнуса и мошки в количестве не менее 400 мл на 1 год, аэрозоль для защиты от клещей в количестве не менее 100 мл на 1 год, средство после укусов (бальзам) - не менее 100 мл на 1 год.

8. Работникам всех профессий и должностей, занятым на работах во взрывопожароопасных условиях, выдается специальная одежда, изготовленная из тканей и материалов с огнестойкими антиэлектростатическими свойствами, и самоспасатель фильтрующий воздушно-кислородный.

9. Работникам, занятым на работах в действующих электроустановках, выполняющим переключения, электромонтажные работы в помещениях с электрооборудованием, находящимся под напряжением, где имеется риск возникновения

электрической дуги, выдаются средства индивидуальной защиты от термических рисков электрической дуги в соответствии с настоящими Типовыми нормами или типовыми отраслевыми нормами. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников устанавливает в соответствии с настоящими Типовыми нормами перечень средств индивидуальной защиты от термических рисков электрической дуги для соответствующих рабочих мест, обеспечивающих защиту работников от ожогов второй степени, с учетом уровня защиты средств индивидуальной защиты от термических рисков электрической дуги с суммарной предельной величиной падающей энергии, превышающей фактическую.

10. В зависимости от характера выполняемых работ работникам, профессии которых предусмотрены пунктом 64 настоящих Типовых норм, дополнительно могут выдаваться средства индивидуальной защиты, предусмотренные правилами радиационной безопасности:

очки защитные - до износа;

средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее - до износа;

пневмомаска - до износа;

пневмошлем - до износа;

пневмокостюм - до износа;

пневмокуртка - до износа.

11. Сроки носки теплой специальной одежды и теплой специальной обуви устанавливаются в годах в зависимости от климатических поясов:

N п/п	Наименование теплой специальной одежды и теплой специальной обуви	Сроки носки по климатическим поясам (в годах)				
		I	II	III	IV	особы й
1	2	3	4	5	6	7
1	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	2,5	2	2	1,5	1,5
2	Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	2,5	2	2	1,5	1,5
3	Костюм для защиты от искр и брызг расплавленного металла на утепляющей прокладке	2,5	2	2	1,5	1,5
4	Костюм для защиты от растворов кислот и щелочей на утепляющей прокладке	2,5	2	2	1,5	1,5
5	Костюм из огнестойких материалов на утепляющей прокладке	2,5	2	2	1,5	1,5
6	Полушубок	0	0	3	3	3
7	Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском	2	1,5	1,5	1	1

8	Сапоги кожаные утепленные с защитным подноском	2	1,5	1,5	1	1
9	Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла	2	1,5	1,5	1	1
10	Сапоги кожаные утепленные с защитным подноском для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла	2	1,5	1,5	1	1
11	Валенки с резиновым низом	4	3	2,5	2	2

12. По решению работодателя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников работникам, длительно или постоянно выполняющим работы в III, IV и особом климатических поясах, а также в высокогорных районах на высоте от 1000 м над уровнем моря, могут выдаваться:

жилет утепляющий с нагревательными элементами 1 шт. на 2 года или полушубок – «по поясам»;

шапка-ушанка - 1 шт. на 3 года;

рукавицы меховые или вкладыши утепляющие с нагревательными элементами под перчатки или рукавицы - 1 пара на 2 года.

Приложение №7
к коллективному договору

ПЕРЕЧЕНЬ

Рабочих мест, наименований профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительные (основной удлиненный) оплачиваемый отпуск, доплату и сокращенное рабочее время за работу с вредными (тяжелыми) и опасными условиями труда (по результатам специальной оценки условий труда)

№	Перечень рабочих мест, наименований профессий и должностей	Количество дней дополнительного (основного удлиненного) оплачиваемого отпуска (календарных)	Размер доплаты, (%)	Продолжительность сокращенного рабочего времени (рабочий день, рабочая неделя, часов)	Карта специальной оценки условий труда работников № 03.02-дс161 от 16.05.2017г.	Карта специальной оценки условий труда работников № 03.02-дс161 от 16.05.2017г.
п/п						
1.	Повар	нет	40%	нет	Карта специальной оценки условий труда работников № 03.02-дс161 от 16.05.2017г.	Карта специальной оценки условий труда работников № 03.02-дс161 от 16.05.2017г.
2	Шеф-повар	нет	40%	нет	Карта специальной оценки условий труда работников № 03.02-дс161 от 16.05.2017г.	Карта специальной оценки условий труда работников № 03.02-дс161 от 16.05.2017г.

Представитель работников:

Орехова Л.А.

«27» декабря 2022г.

Работодатель:

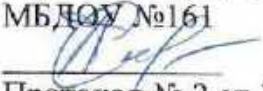
Нитянова Е.Ю.



Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №161»
(МБДОУ №161)

СОГЛАСОВАНО

С учетом мнения представительного
органа работников Председатель
первичной профорганизации
МБДОУ №161

 Л.А.Огородова
Протокол № 2 от 15.12.2022г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказом заведующего
МБДОУ №161
от 27.12.2022г. № 334-о/д

**Перечень профессий и должностей по обеспечению смывающими и
обезвреживающими средствами и установленными нормами на основании приказа
Минсоцразвития РФ от 17.12.2010 № 1122**

№ пп	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Перечень работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 человека в месяц
1. Защитные средства			
1	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу). Распространяется на работников: - педагогические работники; - помощники воспитателя; - уборщики служебных помещений	Работа с водными растворами, водой (предусмотренные технологией), СОЖ на водной основе, дезинфицирующими средствами. Работы, выполняемые в резиновых перчатках.	100 мл.
2. Очищающие средства			
2	Мыло или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук. Распространяется на: - педагогические работники; - помощник воспитателя; - уборщики служебных помещений; - кастелянша - грузчик; - рабочий по комплексному обслуживанию зданий; - дворник	Работы, связанные с легко смываемыми загрязнениями	200 г. (мыло туалетное). или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозировующих устройствах).

нарушение этики взаимоотношений в коллективе, повлекшие за собой конфликтные ситуации;

неисполнение должностных обязанностей, приказов и поручений;

сокрытие факта нарушения конфиденциальности информации.

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

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работодатель допустивший задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несет ответственность в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами (ст. 142 ТК РФ).

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации). Размер денежной компенсации не может быть ниже 1/150 действующей в период задержки ключевой ставки Банка России от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты и заканчивая днем фактического расчета. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других сумм, причитающихся работнику, размер компенсации исчисляется из суммы не выплаченных в срок сумм (ч. 1 ст. 236 ТК РФ, п. 2 ст. 2, ст. 4 Федерального закона от 03.07.2016 N 272-ФЗ).

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ). О месте приостановки работы в период приостановки им работы по данному основанию представительного партнерства договариваются самостоятельно.

Все возникающие вопросы в области оплаты труда, которые не урегулированы настоящим Кодексом об оплате труда и настоящим договором, решаются в строгом соответствии с действующим законодательством путем переговоров и согласований сторон.

7. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

В соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 02.09.2002 N 1032-1 «О занятости населения в РФ» работодатель осуществляет сотрудничество с выборным профсоюзным органом мероприятия по обеспечению занятости «Работников».

В случае реорганизации или ликвидации «Учреждения» либо сокращения численности или штата «Работников» и возможного расторжения контрактов (трудовых договоров) с «Работниками» представители «Работодателя» в письменной форме предупреждают их персонально под роспись, а также уведомляют об этом выборный профсоюзный орган и органы службы занятости не менее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае если сокращение должностей, численности или штата работников может привести к массовому увольнению «Работников» - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №161»
(МБДОУ №161)

СОГЛАСОВАНО

С учетом мнения представительного
органа работников Председатель
первичной профорганизации
МБДОУ №161

 Л.А. Огородова
Протокол № 2 от 15.12.2022г.

УТВЕРЖДЕНО

приказом заведующего
МБДОУ №161
от 27.12.2022г. № 334-о/д

ГРАФИК
рабочего времени и времени отдыха МБДОУ №161

Работы с 06.30 до 18.30 для всех возрастных групп по графику сменности с двумя сменными днями.

Перерыв на обед – 30 минут; обед не включается в рабочее время.

Отдых воспитателей, узких специалистов, обслуживающего персонала организуется за 30 минут до начала работы или после ее окончания, или вместе с детьми, воспитанниками старшего или подготовительного возраста, или во время сна детей, при условии организации подмены.

Должность	ПОНЕДЕЛЬНИК	ВТОРНИК	СРЕДА	ЧЕТВЕРГ	ПЯТНИЦА
Заведующий	08.30–17.00	10.00–18.30	08.30–17.00	06.30–15.00	08.30–17.00
Заместитель заведующего по ВР	08.00–16.30	07.00–15.30	08.00–16.30	08.00–16.30	08.00–16.30
Заместитель заведующего по ВР	08.00–16.30	07.00–15.30	08.00–16.30	08.00–16.30	08.00–16.30
Зам. хозяйством	08.00–16.30	08.00–16.30	07.00–15.30	08.00–16.30	08.00–16.30
Администратор	08.00–16.30	08.00–16.30	08.00–16.30	08.00–16.30	08.00–16.30
Сторож	08.00–15.42	08.00–15.42	08.00–15.42	08.00–15.42	08.00–15.42
Специалист по охране труда	08.00–16.30	08.00–16.30	08.00–16.30	08.00–16.30	08.00–16.30
Воспитатели	1 смена: 06.30–13.42; 2 смена: 11.12–18.30				
Воспитатель	08.30–13.48	08.30–13.48	08.30–13.48	08.30–13.48	08.30–13.48
Инструктор по культуре	08.00–14.30	08.00–14.30	08.00–14.30	08.00–14.30	08.00–14.30
Социально-психолог	08.00–16.12	08.00–16.12	08.00–16.12	08.00–16.12	08.00–16.12
Производитель	08.00–16.30	08.00–16.30	08.00–16.30	08.00–16.30	08.00–16.30
Воспитателя	08.00–16.30	08.00–16.30	08.00–16.30	08.00–16.30	08.00–16.30

1. Общие положения

1.1. Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений по заключению и реализации коллективного договора между Муниципальным бюджетным дошкольным образовательным учреждением «Детский сад №161» и первичной организацией профсоюза МБДОУ №161 на 2023 -2025 годы является постоянно действующим органом системы социального партнерства, созданным Сторонами, заключившими коллективный договор.

Комиссия руководствуется в своей деятельности Трудовым кодексом РФ, Конституцией РФ, федеральными и республиканскими законами, настоящим Положением, иными нормативными актами, действующими на территории республики.

1.2. Состав Комиссии формируется на основе соблюдения принципов равноправия сторон, полномочности их представителей.

Количество членов Комиссии от каждой из сторон определяется совместным решением сторон.

2. Цели и задачи Комиссии

2.1. Основными целями Комиссии являются:

- развитие системы социального партнерства;
- согласование социально-экономических интересов работников и работодателя МБДОУ №161;
- регулирование социально-трудовых отношений.

2.2. Основными задачами Комиссии являются:

- ведение коллективных переговоров по подготовке проекта и заключению коллективного договора на очередной срок;
- урегулирование разногласий, возникающих в ходе реализации коллективного договора;
- оказание содействия при разработке и заключении соглашения, коллективного договора МБДОУ №161;
- недопущение ухудшения условий труда и нарушений социальных гарантий Работников МБДОУ №161, установленных законодательством о труде, федеральным и региональным отраслевыми соглашениями по учреждениям образования;
- согласование мнений Сторон при необходимости внесения изменений и дополнений в действующий коллективный договор.

3. Права Комиссии

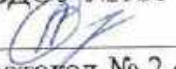
3.1. Комиссия для выполнения стоящих перед ней задач вправе:

- координировать совместные действия сторон по реализации коллективного договора и предотвращению коллективных трудовых споров в МБДОУ №161;
- контролировать ход выполнения коллективного договора, вносить предложения в соответствующие органы о приостановлении или отмене решений органов исполнительной власти и местного самоуправления, приводящих к нарушению или связанных с возможностью возникновения коллективных трудовых споров;
- запрашивать у представителей Работодателя, Профкома информацию о заключении коллективных договоров в целях выработки рекомендаций Комиссии по развитию социального партнерства;

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №161»
(МБДОУ №161)

СОГЛАСОВАНО

С учетом мнения представительного
органа работников Председатель
первичной профорганизации
МБДОУ №161

 Л.А. Огородова
Протокол № 2 от 15.12.2022г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказом заведующего
МБДОУ №161
от 27.12.2022г. № 334-о/д

ПОЛОЖЕНИЕ

о комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по
заключению и реализации коллективного договора между Муниципальным
бюджетным дошкольным образовательным учреждением
«Детский сад №161»
и первичной организацией профсоюза МБДОУ №161
на 2023 -2025 годы

- заслушивать на своих заседаниях отчет руководителя МБДОУ №161 и «Профком» по выполнению заключенных коллективным договором, соблюдению трудового законодательства;

- получать информацию о социально-экономическом положении в отрасли, необходимую для рассмотрения вопросов о ходе выполнения коллективного договора;

- решать спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора;

- осуществлять контроль за выполнением своих решений;

- вносить предложения о привлечении в установленном порядке к ответственности лиц, не обеспечивших выполнение мероприятий по реализации коллективного договора и решений Комиссии.

4. Организация деятельности Комиссии

4.1. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с утвержденным планом работы, регламентом и с учетом необходимости оперативного решения возникающих вопросов.

4.2. Для рассмотрения вопросов, возникающих в ходе выполнения коллективного договора, а также осуществления постоянной связи социального партнерства Комиссия образует постоянные и временные рабочие группы из представителей Сторон.

4.3. Работу Комиссии организуют сопредседатели Комиссии, избираемые (назначаемые) сторонами коллективного договора.

По представлению сопредседателей Комиссия утверждает секретаря Комиссии.

Секретарь Комиссии ведет протокол заседаний, иные связанные с работой Комиссии материалы.

4.4. Сопредседатели Комиссии:

- обеспечивает взаимодействие и достижение согласия сторон при выработке совместных решений и их реализации;

- председательствуют на заседаниях Комиссии;

- утверждают состав рабочих групп;

- подписывают регламент Комиссии, план работы и решения Комиссии.

4.5. Решение Комиссии считается принятым, если за него проголосовали все стороны, заключившие коллективный договор.

4.6. Права и обязанности члена Комиссии определяются регламентом Комиссии.

4.7. Член Комиссии вправе знакомиться с соответствующими нормативными правовыми актами, информационными и справочными материалами.

4. Срок полномочий Комиссии

5.1. Комиссия сохраняет свои полномочия на период действия коллективного договора. В случае продления действия коллективного договора продлеваются и полномочия Комиссии.

Прошито, пронумеровано

56 листов

Заседающий МБДОУ №161

Витвинова Е.Ю.

