

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 15 «Черемушка» комбинированного вида»

на 2019 - 2022 годы

Принят на Общем собрании работников
МБДОУ № 15 «Черемушка»
(протокол № 2 от 03.10.2019 г.)

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
МИНТРУДСОЦРАЗВИТИЯ АО

№ 557 от 16 ОКТ 2019

ПОДПИСЬ



От работодателя:

заведующий
МБДОУ № 15 «Черемушка»

М. П.

«Черемушка»

№ 15

«Детский сад»

комбинированного

вида

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 15 «Черемушка» комбинированного вида»


Самародворский район

Татарстан

422000

Татарстан

422000


подпись, расшифровка

Н. С. Илясова

расшифровка

03 октября 2019 года

От работников:

председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ № 15 «Черемушка»

м. п.


подпись

Е. А. Попова

расшифровка

03 октября 2019 года

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 15 «Черемушка» комбинированного вида».

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Архангельской области «О социальном партнерстве в сфере труда в Архангельской области», Архангельским областным трехсторонним соглашением, заключенным между объединениями профсоюзных организаций Архангельской области, объединениями (союзами) работодателей Архангельской области и Правительством Архангельской области по вопросам социально-трудовых отношений, иными федеральными и областными законами и нормативно-правовыми актами, нормативными правовыми актами муниципального образования «Северодвинск», Отраслевым территориальным соглашением по учреждениям образования муниципального образования «Северодвинск».

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, Отраслевым территориальным соглашением по учреждениям образования муниципального образования «Северодвинск».

1.4. Сторонами коллективного договора являются:
работодатель в лице его представителя – заведующего образовательной организации;
работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации.

1.5. Первичная профсоюзная организация, действующая на основании Устава Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, является полномочным представителем работников, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора, т. к. работники, не являющиеся членами профсоюза, уполномочили профсоюзную организацию представлять их интересы в социальном партнёрстве на локальном уровне на Общем собрании (протокол № 2 от 03.10.2019).

1.6. Работодатель признаёт профсоюзную организацию в лице её выборного органа (профсоюзного комитета) единственным полномочным представителем работников, осуществляющим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами, Законом Архангельской области «О социальном партнерстве в сфере труда в Архангельской области», отраслевым территориальным соглашением.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения (в том числе – совместителей).

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования в соответствии с частью 4 ст. 43 Трудового кодекса Российской Федерации РФ, расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.10. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.11. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

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

1.14. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами.

1.15. Текущий контроль за выполнением коллективного договора осуществляет комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии с Положением о комиссии (*Приложение № 1 «Положение о комиссии по регулированию социально-трудовых отношений»*).

1.16. Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению коллективного договора с указанием конкретных сроков и ответственных лиц. Ежегодно, не позднее 30 ноября, работодатель направляет в профсоюзную организацию информацию по выполнению коллективного договора и предложения по совершенствованию работы по коллективно-договорному регулированию социально-трудовых отношений с работниками.

1.17. Информация о выполнении настоящего коллективного договора по предложению одной из сторон может рассматриваться на совместном заседании администрации и профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации и ежегодно доводится до сведения работников на общем собрании.

1.18. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются сторонами.

1.19. Коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора.

1.20. Внесение изменений и дополнений в локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являющиеся Приложениями к коллективному договору, осуществляется в том же порядке, который предусмотрен для внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.21. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами. Работодатель знакомит с текстом коллективного договора всех работников, работающих в образовательном учреждении, в течение 5 дней со дня вступления его в силу, а вновь поступающих на работу - до подписания трудового договора.

1.22. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

2. ФОРМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ. ПЕРЕЧЕНЬ И ПОРЯДОК ПРИНЯТИЯ ЛОКАЛЬНЫХ НОРМАТИВНЫХ АКТОВ

2.1. Стороны определяют следующие формы управления образовательной организацией непосредственно работниками и через выборный орган первичной профсоюзной организации (далее - профсоюзный комитет):

- проведение общих собраний работающих;
- учет мотивированного мнения профсоюзного комитета в соответствии со статьями 372, 373 Трудового кодекса РФ;
- согласование, представляющее собой принятие решения руководителем организации по утверждению локального нормативного акта только после проведения взаимных консультаций с профсоюзным комитетом и получения согласия профсоюзного

комитета, выраженного в письменной форме, на утверждение соответствующего локального нормативного акта:

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 Трудового кодекса РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

– внесение предложений по данным вопросам в органы управления организацией и участие в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

2.2. При принятии следующих локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, стороны исходят из того, что работодатель принимает по согласованию с профсоюзным комитетом:

1. Правила внутреннего трудового распорядка;
2. Положение о системе оплаты труда работников;
3. Тарификационные списки педагогических работников;
4. Штатное расписание;
5. Соглашение по охране труда;
6. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
7. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
8. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
9. График сменности сторожей, воспитателей и поваров;
10. График отпусков;
11. Должностные обязанности работников;
12. График проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах;

Работодатель знакомит работников под роспись с вновь принятыми локальными нормативными актами не позднее 5 рабочих дней с даты их принятия.

2.3. С учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета производится:

1. изменение условий труда;
2. установление размеров повышения заработной платы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
3. установление, изменение размеров и снятие всех видов (части) надбавок и доплат, производимых из общего фонда оплаты труда;
4. распределение премиальных выплат и использование экономии фонда оплаты труда;
5. расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

2.4. С согласия профсоюзного комитета производится применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении членов выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации.

2.5. С согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя и членов профсоюзного комитета в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после окончания срока полномочий по основаниям:

- сокращение численности или штата работников;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Стороны договорились:

3.1.1 Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с Трудовым кодексом РФ, отраслевым территориальным соглашением, настоящим коллективным договором.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством, отраслевым территориальным соглашением, настоящим коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

При поступлении на работу работник предоставляет персональные данные о себе в документированной форме, предусмотренные статьёй 65 Трудового кодекса РФ, порядок работы с ними регламентирован действующим законодательством РФ и осуществляется в соответствии с Политикой в отношении персональных данных МБДОУ № 15 «Черемушка» (*Приложение №2*)

В трудовом договоре указываются условия, содержащиеся в статье 57 Трудового кодекса РФ.

3.1.2 Обязательными для включения в трудовой договор педагогических работников, наряду с обязательными условиями, содержащимися в статье 57 Трудового кодекса РФ, являются:

- объем учебной нагрузки, установленный работнику при тарификации, условия и порядок изменения размера учебной (педагогической) нагрузки;
- условия оплаты труда, включая размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, установленных за исполнение работником своих трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы);
- повышающие коэффициенты к должностному окладу, ставке заработной платы;
- конкретные размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также в условиях, отклоняющихся от нормальных, и др.);
- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

3.1.3 Работа, не обусловленная трудовым договором и (или) должностными обязанностями работника, может выполняться только с письменного согласия работника в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату.

3.2 Работодатель обязуется:

3.2.1 до подписания трудового договора знакомить работников под роспись с уставом образовательной организации, настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями и иными локальными нормативными актами, действующими в организации и относящимися к трудовой деятельности работника;

3.2.2 оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора в письменной форме не позднее трёх рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, каждый из которых подписывается обеими сторонами (ст.67 Трудового кодекса РФ);

3.2.3 один экземпляр трудового договора хранить в личном деле работника, а второй передавать работнику;

3.2.4 заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок;

3.2.5 заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных ст.59 Трудового кодекса РФ;

3.2.6 считать трудовой договор, неоформленный в письменной форме, заключённым, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя (ст.67 Трудового кодекса РФ);

3.2.7 оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, которое является неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора (ст.ст.57, 58 Трудового кодекса РФ);

3.2.8 расторгать трудовой договор только по основаниям и в соответствии с действующим законодательством (гл.13 Трудового кодекса РФ);

3.2.9 при расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия предупреждать работника, в письменной форме не менее, чем за три календарных дня до увольнения, о прекращении трудового договора;

3.2.10 считать, что срочный трудовой договор, заключённый на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу (ст.79 Трудового кодекса РФ);

3.2.11 считать трудовой договор заключённым на неопределенный срок, если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора;

3.2.12 выполнять условия заключенного трудового договора;

3.2.13 не требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 Трудового кодекса РФ);

3.2.14 изменять трудовой договор (перевод и перемещение на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, трудовые отношения при смене собственника имущества работодателя, изменении ее подведомственности, реорганизации, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных законодательством о труде (ст.ст.72-74 Трудового кодекса РФ);

3.2.15 поручать, при наличии письменного согласия, работнику без отмены его обязанностей по трудовому договору выполнение обязанностей временно отсутствующего работника с установлением ему доплаты по соглашению сторон с учётом объёма дополнительной работы;

3.2.16 изменять по своей инициативе обязательные условия трудового договора, определенные сторонами, только по причинам, связанным с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп, количества воспитанников, изменение количества часов работы по учебному плану, изменение сменности работы учреждения, изменение образовательных программ), при условии, что работник согласен работать в новых условиях и его трудовая функция не изменяется (ст.74 Трудового кодекса РФ);

3.2.17 уведомлять работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца о введении указанных изменений (ч.2 ст.74, ст.162 Трудового кодекса РФ);

3.2.18 предлагать работнику в письменной форме иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях;

3.2.19 выплачивать выходное пособие в размере среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по пункту 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора по причинам организационного или технологического характера;

3.2.20 не допускать увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске;

3.2.21 сообщать профсоюзному комитету в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников, о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст.81 Трудового кодекса РФ, а при массовых увольнениях работников - не позднее, чем за три месяца (ст.82 Трудового кодекса РФ);

3.2.22 при этом предоставлять в профсоюзный комитет проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы и графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

3.2.23 при принятии решения о сокращении численности или штата и возможном расторжении трудовых договоров с работниками, сообщать в письменной форме об этом в органы службы занятости не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий с указанием должности, профессии, специальности и квалификационных требований к ним, условий оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (п.2 ст.25 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»).

3.2.24 обеспечивать преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата лицам с более высокой производительностью труда и квалификацией, а при равной производительности труда и квалификации предпочтение оставлению на работе отдавать:

3.2.24.1 семейным при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

3.2.24.2 лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

3.2.24.3 работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

3.2.24.4 инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

3.2.24.5 работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы (ст.179 Трудового кодекса РФ);

3.2.24.6 работникам, которым до выхода на пенсию осталось не более 2 лет;

3.2.24.7 лицам, проработавшим в образовательном учреждении 10 и более лет;

3.2.24.8 работникам, не допускающим нарушений трудовой дисциплины, и не имеющим дисциплинарных взысканий;

3.2.24.9 лицам, награжденным правительственными наградами;

3.2.25 производить расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с п.п. 2 и 3 ст. 81 Трудового кодекса РФ с работниками - членами профсоюза

только с учётом мнения профсоюзного комитета (ч.2 ст.82 Трудового кодекса РФ);

3.2.26 производить расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с п.п.2 и 3 ст.81 Трудового кодекса РФ с руководителем выборного профсоюзного органа (профсоюзного комитета) и его заместителями только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа во время срока их полномочий и в течение двух лет после его окончания (ст.ст.374, 376 Трудового кодекса РФ);

3.2.27 не увольнять по сокращению численности или штата (за исключением случая ликвидации) следующие категории работников:

3.2.27.1 лиц моложе 18 лет (ст.269 Трудового кодекса РФ);

3.2.27.2 беременных женщин (ст.261 Трудового кодекса РФ);

3.2.27.3 женщин, имеющих детей до трех лет (ст.261 Трудового кодекса РФ);

3.2.27.4 одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет), опекунов (попечителей) несовершеннолетних (ст.261 Трудового кодекса РФ);

3.2.27.5 работников в период временной нетрудоспособности, а также во время пребывания в очередном, декретном, учебном отпуске (ст.81 Трудового кодекса РФ);

3.2.27.6 работающих инвалидов.

3.2.28 при появлении новых рабочих мест, в том числе и на определенный срок, обеспечивать приоритет в приеме на работу работникам, ранее высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности (штата) и добросовестно работавшим в нем;

3.2.29 представлять профсоюзному комитету информацию по вопросам, касающимся трудовых отношений с работниками, в недельный срок со дня получения письменного запроса;

3.2.30 в недельный срок рассматривать представления профсоюзных выборных органов о выявленных нарушениях норм трудового права и информировать соответствующие выборные органы о результатах рассмотрения требований и принятых мерах.

3.3 Профсоюзная организация обязуется:

3.3.1 осуществлять контроль соблюдения работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками-членами профсоюза;

3.3.2 не реже одного раза в год в соответствии с планом первичной профсоюзной организации проводить проверки правильности внесения записей в трудовые книжки и оформления личных дел работников;

3.3.3 проводить проверки соблюдения трудового законодательства при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками-членами профсоюза;

3.3.4 направлять представления работодателю и, в случае необходимости, информировать государственную инспекцию труда о допущенных нарушениях прав работников с целью их устранения;

3.3.5 инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей работников, профсоюзной организации;

3.3.6 обеспечивать защиту и представительство работников-членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;

3.3.7 представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками-членами профсоюза (ст.373 Трудового кодекса РФ);

3.3.8 рассматривать обращения работодателя для учета мотивированного мнения профсоюзного комитета по вопросам привлечения работников – членов Профсоюза к

сверхурочным работам, работам в выходные и нерабочие праздничные дни и другим вопросам, предусмотренным трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами:

3.3.9 участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест;

3.3.10 сохранять на профсоюзном учёте высвобожденных работников-членов профсоюза, уволенных в связи с сокращением численности или штата, ликвидацией организации системы образования, на период трудоустройства, но не более 6 месяцев, осуществлять совместно с работодателем содействие им в поиске работы.

4 РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1 Стороны договорились:

4.1.1 Рабочее время работников определяется:

4.1.1.1 правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета и принятыми на общем собрании работников (*Приложение № 3*);

4.1.1.2 графиком сменности, составленным работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета и доведенным до работников не позднее, чем за один месяц до введения его в действие (ст. 103 Трудового кодекса РФ);

4.1.1.3 условиями трудового договора.

4.1.2 Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 Трудового кодекса РФ).

4.1.3 Для женщин устанавливается 36-часовая рабочая неделя, за исключением отдельных категорий педагогических работников, для которых нормативными правовыми актами Российской Федерации предусмотрена меньшая продолжительность рабочей недели. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (ст.320 Трудового кодекса РФ).

4.1.4 Для несовершеннолетних и инвалидов в соответствии со ст.92 Трудового кодекса РФ устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени.

4.1.5 Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

4.1.6 Для педагогических работников устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст.333 Трудового кодекса РФ).

4.1.7 Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников устанавливается в соответствии с Приказами Министерства образования и науки РФ №1601 от 22.12.2014 г. «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и № 536 от 11.05.2016 г. «Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

4.1.8 По соглашению сторон работнику могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

4.1.9 Работодатель устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 Трудового кодекса РФ).

4.1.10 Привлечение работника к сверхурочным работам производится только в случаях и на условиях, предусмотренных ст.99 Трудового кодекса РФ.

4.1.11 В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается только

с учетом мнения профсоюзного комитета и письменного согласия работника.

4.1.12 Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин и работников в возрасте до 18 лет.

4.1.13 Привлечение к сверхурочной работе инвалидов и женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

4.1.14 Работодатель обеспечивает точный учет сверхурочной работы, выполненной каждым работником. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.1.15 Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников (ст.284 Трудового кодекса РФ). Продолжительность работы по совместительству педагогических работников в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем и по каждому трудовому договору она не может превышать:

- половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;
- для педагогических работников, у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю – 16 часов работы в неделю.

4.1.16 Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час с сохранением заработной платы (ст.95 Трудового кодекса РФ).

4.1.17 Перечень работ, на которых допускается разделение рабочего дня на части в случаях особого характера труда, утверждается работодателем локальным нормативным актом, принятым с учётом мнения профсоюзного комитета (ст.105 Трудового кодекса РФ).

4.1.18 Работа в ночное время выполняется по должности сторож, с предоставлением выходных дней по скользящему графику, в соответствии с графиком сменности. Графики сменности представляется для ознакомления сторожам не позднее, чем за один месяц до введения в действие.

4.1.19 Для педагогических работников и обслуживающего персонала устанавливается 5-дневная непрерывная рабочая неделя (ст.100 Трудового кодекса РФ), с предоставлением двух выходных дней – суббота, воскресенье, нерабочие праздничные дни (ст.111, 112 Трудового кодекса РФ).

4.1.20 К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются в исключительных случаях, перечисленных в ч.2 ст.113 Трудового кодекса РФ, только с их письменного согласия, с учётом мнения профсоюзного комитета и по письменному распоряжению работодателя.

4.1.21 В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается, конкретная продолжительность которого устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению сторон трудового договора (ст.108 Трудового кодекса РФ).

4.1.22 Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися (воспитанниками). Продолжительность рабочего времени (смены) в этом случае не

удлиняется (ст.108 Трудового кодекса РФ).

4.1.23 Работникам, занятым на отдельных видах работ, предоставляются специальные перерывы, обусловленные технологией и организацией труда, согласно Правилам внутреннего трудового распорядка (ст.109 Трудового кодекса РФ).

4.1.24 Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114 Трудового кодекса РФ).

4.1.25 Работникам учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст.115 Трудового кодекса РФ).

4.1.26 Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня (ст.115 Трудового кодекса РФ, Постановление Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений»).

4.1.27 Педагогическим работникам дошкольных образовательных учреждений, должности которых указаны в разделе I номенклатуры должностей (воспитатель, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог-психолог, старший воспитатель, учитель-логопед), работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

4.1.28 Работникам в возрасте до 18 лет устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день, который может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст.267 Трудового кодекса РФ).

4.1.29 В соответствии с законодательством работникам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в районах Крайнего Севера 24 календарных дня (ст.321 Трудового кодекса РФ).

4.1.30 Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день утверждается работодателем с учётом мнения профсоюзного комитета (ст.ст.101, 119 Трудового кодекса РФ, *Приложение № 4*).

4.1.31 Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск продолжительностью 7 или 14 календарных дней. Перечень работ (должностей) и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда утверждается работодателем с учётом мнения профсоюзного комитета (*Приложение №5*).

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

4.1.33 Отпуск работникам за первый год работы предоставляется по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, а за второй и последующий годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

4.1.34 По личному заявлению предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск до истечения шести месяцев отдельным категориям работников (ст.122 Трудового кодекса РФ):

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребёнка (детей) в возрасте до трёх месяцев.

4.1.35 Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник извещается не позднее, чем за две недели до его начала под роспись с указанием даты извещения (ст.123 Трудового кодекса РФ).

4.1.36 Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

4.1.37 Ежегодные оплачиваемые отпуска лицам, работающим по совместительству, предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

4.1.38 В случае если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставлять авансом.

4.1.39 По просьбе работника ему предоставляется отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности, если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту (ст.286 Трудового кодекса РФ).

4.1.40 Разделение отпуска на части производится только с письменного согласия работника, как и отзыв из отпуска. Неиспользованная в связи с отзывом часть отпуска предоставляется по выбору в удобное для работника время в течение текущего рабочего года или присоединяется к отпуску за следующий рабочий год (ст.125 Трудового кодекса РФ).

4.1.41 Работодатель имеет право производить замену части отпуска, превышающую 28 календарных дней, денежной компенсацией на основании письменного заявления работника (ст.126 Трудового кодекса РФ).

4.1.42 Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными условиями труда (ст.125 Трудового кодекса РФ).

4.1.43 Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (ст.335 Трудового кодекса РФ).

4.1.44 в случае временной нетрудоспособности работника ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или переносится на другой срок, по согласованию с работником (ст. 124 Трудового кодекса РФ).

4.1.45 При несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели до выхода в отпуск по письменному заявлению работника ежегодный оплачиваемый отпуск переносится на другой срок, согласованный с работником (ст. 124 Трудового кодекса РФ).

4.1.46 Работникам, уволенным по инициативе работодателя, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст.127 Трудового кодекса РФ, Конвенция МОТ № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках»).

4.1.47 Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Предоставляются отпуска на основании письменного заявления работника в случаях, определенных статьей 128 Трудового кодекса и данным коллективным договором:

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

4.1.47.2 родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с военной службой, - до 14 календарных дней в году;

4.1.47.3 работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

4.1.47.4 при рождении ребенка в семье (мужу) регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней в году;

- 4.1.47.5 для сопровождения детей в школу в первый день учебного года — 1 день;
- 4.1.47.6 в связи с переездом на новое место жительства — 2 дня;
- 4.1.47.7 для проводов детей в армию — 1 день;
- 4.1.47.8 для празднования юбилея дня рождения — 1 день;
- 4.1.47.9 для ликвидации аварии в доме — 2 дня и т. д.;
- 4.1.48 Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса, иными нормативными актами федеральных органов власти.

4.2 Профсоюзная организация обязуется:

- 4.2.1 Осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части рабочего времени и времени отдыха.
- 4.2.2 Представлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков.
- 4.2.3 Контролировать соблюдение графика отпусков работников.
- 4.2.4 Осуществлять контроль за соблюдением прав работников—членов Профсоюза при отзыве их из отпуска.
- 4.2.5 Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст.113 Трудового кодекса РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни.
- 4.2.6 Осуществлять представительство и защиту законных прав и интересов работников—членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров по вопросам рабочего времени и времени отдыха.
- 4.2.7 Предоставлять работникам—членам Профсоюза, бесплатные консультации по вопросам рабочего времени и времени отдыха, представлять их интересы в комиссии по трудовым спорам, суде.
- 4.2.8 Знакомить работников—членов Профсоюза с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Архангельской области, регулиющими режим работы и отдыха работников.

5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1 Стороны договорились:

- 5.1.1 Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 Трудового кодекса РФ).
- 5.1.2 Оплата труда работников организации производится на основании Положения о системе оплаты труда, принимаемом с учётом мнения профсоюзного комитета.
- 5.1.3 При разработке и утверждении в организации показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления выплат стимулирующего характера учитываются следующие принципы:
 - принцип справедливости – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику учреждения;
 - принцип предсказуемости – работник учреждения должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
 - принцип адекватности – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника учреждения в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
 - принцип объективности – размер вознаграждения работника учреждения должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
 - принцип своевременности – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

– принцип прозрачности – принятие решений о выплатах и их размерах должно осуществляться с учетом мнения комиссии, в состав которой включаются представитель профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

5.1.4 Заработная плата выплачивается по месту работы или путём перечисления на указанный в письменном заявлении работника счёт в банке не реже чем каждые полмесяца. При установлении сроков выплаты учитывается, что выплата первой части возможна в период с 16 по 30 (31) число текущего месяца, вторая часть заработной платы с 1 по 15 число следующего месяца. Установленные сроки выплаты заработной платы первая часть - 20 числа текущего месяца, вторая часть 5 числа месяца, идущего за отчетным.

5.1.5 При совпадении дня выдачи заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем заработная плата выплачивается накануне выходного или праздничного дня.

5.1.6 Работник, не получивший своевременно заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором, или получивший ее не в полном размере вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы в порядке, предусмотренном ст. 142 Трудового кодекса РФ. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию (ст. 4 Трудового кодекса РФ).

На период приостановки работы за работником сохраняется средняя заработная плата.

5.1.7 При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере 1% ставки рефинансирования Центрального Банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 Трудового кодекса РФ).

5.1.8 За работниками, участвовавшими в забастовках из-за невыполнения коллективного договора, заработная плата сохраняется в полном размере.

5.1.9 Изменение оплаты труда производится:

— при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа;

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

— при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

— при награждении отраслевыми наградами (ведомственными знаками отличия) – с даты награждения.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания 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.

5.1.10 Распределение компенсационных и стимулирующих выплат, в соответствии с Положением о системе оплаты труда, осуществляется комиссией, в состав которой на паритетной основе входят представители администрации и работников, в том числе, представители профсоюзного комитета. Комиссия избирается на общем собрании работающих и утверждается приказом руководителя образовательной организации. Работа комиссии осуществляется в соответствии с положением, которое принимается работодателем с учётом мнения профсоюзного комитета.

5.1.11 Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими

нормы трудового права.

5.1.12 Работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры компенсационных доплат всем работникам учреждения, занятым на работах, с вредными и (или) опасными условиями труда, предусмотренных *Приложением №5* данного коллективного договора. Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах.

В случае признания при проведении специальной оценки условий труда рабочего места безопасным работник должен быть ознакомлен с решением и уведомлен в письменной форме за 2 месяца об изменении оплаты труда. При выявлении при проведении специальной оценки условий труда на рабочих местах вредных производственных факторов, не предусмотренных действующими Перечнями, а также Списком профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, работникам учреждения устанавливаются компенсации, предусмотренные трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1 утверждать штатное расписание и тарификацию с учётом мнения профсоюзного комитета;

5.2.2 проводить ежегодную тарификацию педагогических работников не позднее 1 октября, а при необходимости дважды в год: не позднее 1 октября и 1 февраля;

5.2.3 проводить предварительное ознакомление работников с начисленной заработной платой по итогам тарификации под роспись с указанием даты ознакомления;

5.2.4 устанавливать размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в соответствии с Положением о системе оплаты труда;

5.2.5 устанавливать повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты в соответствии с Положением о системе оплаты труда; повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты постоянного характера, в том числе за работу в районах Крайнего Севера (районный коэффициент и процентная надбавка), к заработной плате устанавливать на учебный год и тарифицировать;

5.2.6 устанавливать по представлению комиссии по охране труда, с учётом мнения профсоюзного комитета, конкретные размеры компенсационных доплат всем работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12%, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в перечень, представленный в *Приложении №5*, требованиям безопасности (ст.219 Трудового кодекса РФ);

5.2.7 оплачивать труд лиц, работающих по совместительству, пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором, с учетом установленных стимулирующих надбавок и надбавок за вредность и с начислением районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 285 Трудового кодекса РФ);

5.2.8 устанавливать размер доплаты за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника по соглашению сторон трудового договора (ст. 151 Трудового кодекса РФ);

5.2.9 при выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивать по оплате работы более высокой квалификации;

5.2.10 оплачивать работу в сверхурочное время за первые два часа в полуторном, а в последующие часы - в двойном размере;

5.2.11 оплачивать работу в выходные и нерабочие праздничные дни в двойном размере; по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставлять другой день отдыха, в этом случае работу в нерабочий праздничный день или в выходной оплачивать в одинарном размере, а день отдыха не оплачивать (ст. 152 Трудового кодекса РФ);

5.2.12 оплачивать работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере — за каждый час работы в ночное время устанавливать доплату 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (ст. 154 Трудового кодекса РФ);

5.2.13 оплачивать время простоя по причинам, независящим от сторон в размере двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (ч. 2 ст. 157 ТК РФ). Согласно части третьей статьи 72.2 ТК РФ под простоем следует понимать временную приостановку работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера.

5.2.14 предупреждать работников об изменении норм труда не позднее, чем за два месяца под роспись (ст. 162 Трудового кодекса РФ);

5.2.15 извещать каждого работника через расчетные листки, о составных частях заработной платы, размерах, основаниях произведенных удержаний, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ);

5.2.16 при любом режиме работы производить расчет средней заработной платы исходя из фактически начисленной работнику заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, в течение которых за работником сохранялась заработная плата;

5.2.17 производить оплату отпуска не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

5.2.18 принимать необходимые меры по недопущению ухудшения положения работников в случае задержек выплаты заработной платы и других выплат, предусмотренных законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

5.3 Профсоюзная организация обязуется:

5.3.1 В период проведения тарификации проводить проверку правильности распределения учебной (педагогической) нагрузки, исчисления непрерывного стажа, учёта наличия квалификационной категории, образования, наград, почётных и спортивных званий педагогических работников, и на основе этих данных определять правильность исчисления заработной платы.

5.3.2 Представлять интересы работников при принятии решений комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда организации, в том числе проводить проверку правильности начисления стимулирующих и премиальных выплат работникам—членам Профсоюза и их соответствия Положению о системе оплаты труда.

5.3.3 Делегировать своих представителей в состав тарификационной, экспертной, аттестационной комиссий, комиссии по распределению стимулирующих выплат, комиссии по трудовым спорам. Активно участвовать в их работе с целью защиты трудовых и профессиональных прав и интересов работников-членов Профсоюза.

5.3.4 Осуществлять контроль соблюдения трудового законодательства в части оплаты и нормирования труда работников (ст. 370 Трудового кодекса РФ).

5.3.5 Защищать права и интересы работников в части оплаты и нормирования труда, в том числе в случаях уменьшения или снятия выплат компенсационного и стимулирующего характера (в том числе премий), через комиссию по трудовым спорам, в судебных и иных государственных органах.

5.3.6 Направлять работодателю предписания об устранении нарушений законодательства в части нормирования и оплаты труда.

5.3.7 Своевременно информировать работников о вводимых правовых актах, касающихся оплаты труда работников бюджетной сферы.

6 СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ДОПОЛНИТЕЛЬНОМУ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ ОБУЧЕНИЮ, ПОВЫШЕНИЮ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЮ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ В УЧРЕЖДЕНИИ

6.1. Стороны совместно:

6.1.2 Рассматривают вопросы занятости, организации дополнительного профессионального обучения высвобождаемых работников.

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

6.1.4 Принимают меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников.

6.2. Стороны договорились:

6.2.1 Не осуществлять организационно-штатные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение педагогических работников образовательной организации до окончания учебного года.

6.2.2 Проводить совместные консультации по вопросам реорганизации и (или) ликвидации учреждения, трудоустройства высвобождаемых работников. Обеспечивать гарантии и компенсации этим работникам в порядке и размерах, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

6.2.3 Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям (ст. 197 ТК РФ).

6.2.4 Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения определяет работодатель (ст. 196 ТК РФ).

6.3. Работодатель обязуется:

6.3.1 Обеспечивать учреждение квалифицированными кадрами и создать условия для непрерывного профессионального образования работников.

6.3.2 Обеспечивать информирование профсоюзного комитета о намерениях реорганизации и (или) ликвидации образовательной организации и её последствиях не позднее, чем за два месяца до принятия окончательного решения об этом (не менее чем за три месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников).

6.3.3 Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего, начального профессионального образования при получении ими образования, соответствующего уровня впервые, в порядке и объеме, предусмотренных ст.ст. 173-175, 177 ТК РФ.

6.3.4 Сохранять место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы за работником, направленным работодателем для повышения квалификации.

6.3.5 В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационных категорий истекает в следующем календарном году.

6.3.6 Если аттестуемый является членом профсоюза, включать в комиссию по проведению аттестации на соответствие занимаемой должности представителя профсоюзного комитета.

6.4. Организация Профсоюза:

6.4.1 Представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам

индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений.

7 ОХРАНА ТРУДА

7.1 Работодатель:

7.1.1 Строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда и санитарно-гигиенического благополучия.

7.1.2 Разрабатывает Положение об организации работы по охране труда и осуществляет управление охраной труда в учреждении.

7.1.3 Создает на паритетных началах комиссию по охране труда из представителей работодателя и профсоюзного комитета, обеспечивает условия их работы: выделяет помещение, предоставляет средства связи и другое материальное обеспечение, необходимую нормативно-техническую документацию. Организует обучение членов комиссии по охране труда за счет средств работодателя.

7.1.4 Обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных документов.

7.1.5 Ежегодно заключает с профсоюзным комитетом соглашение по охране труда.

7.1.6 При разработке сметы расходов учреждения на соответствующий финансовый год и плановый период предусматривает затраты учреждения на охрану труда: обучение работников безопасным приемам работ, проведение периодических медицинских осмотров (обследований) работников, проведение специальной оценки условий труда, приобретение СИЗ, выплату компенсаций работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, и другие мероприятия в размере не менее 2 процентов от фонда оплаты труда. Конкретный размер устанавливается в соглашении об охране труда.

7.1.7 Разрабатывает с учетом мнения профсоюзного комитета и утверждает правила и инструкции по охране труда, технике безопасности и противопожарной безопасности.

7.1.8 Организует обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

7.1.9 Не допускает к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда (ст. 212 ТК РФ).

7.1.10 Обеспечивает обучение персонала Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, прохождению проверки знаний с получением соответствующей группы по электробезопасности, в соответствии с Перечнем профессий работников, подлежащим данному обучению и проверке в установленные сроки.

7.1.11 Обеспечивает повышение квалификации руководителя и специалистов по охране труда в установленные сроки.

7.1.12 Информировывает работников об условиях и охране труда на рабочих местах. В том числе о результатах специальной оценки труда на рабочем месте и льготах и компенсациях, на которые работник имеет право.

7.1.13 Обеспечивает за счет собственных средств в рабочее время работников проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников в соответствии с «Порядком проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников муниципальных образовательных учреждений, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда», утвержденном приказом Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 года № 302н, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) и гигиенической подготовки работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий. Обеспечивает

проведение специальной оценки условий труда учреждения в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда с участием представителей профсоюзного комитета и комиссии по охране труда.

7.1.14 Разрабатывает совместно с профсоюзным комитетом соответствующий план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на рабочем месте, если по результатам специальной оценки условий труда, условия труда на данном рабочем месте признаны вредными и (или) опасными (ст. 212 ТК РФ).

7.1.15 За счёт собственных средств обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами, выдачу работникам молока или равноценных пищевых продуктов, в соответствии с нормами, установленными законодательством. Организует проведение стирки, химчистки и ремонта средств индивидуальной защиты (ст. 212 ТК РФ). Осуществляет компенсационные выплаты и предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, работающим во вредных и (или) опасных условиях труда. (*Приложение № 5*).

7.1.16 В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, предоставляет работнику другую работу на время устранения такой опасности либо производит оплату возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка (ст. 220 ТК РФ).

7.1.17 Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников и несчастных случаев с работниками и обучающимися, обобщает государственную отчетность по формам 7-Т (травматизм), 1-Т (условия труда) за истекший год для последующего рассмотрения на совместном заседании профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации и представителей работодателя с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

7.1.18 Обеспечивает участие представителей органов государственного надзора и технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками и обучающимися учреждения. Предоставляет информацию в профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

7.1.19 Информировывает профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации до 15 января каждого года о состоянии производственного травматизма среди работников и обучающихся в истекшем году и его причинах, о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда, о выделении средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты, проведение медосмотров (обследований), на компенсацию за работу во вредных и опасных условиях труда.

7.1.20 Возмещает вред, причиненный работникам в результате несчастных случаев или профессиональных заболеваний при исполнении ими своих трудовых обязанностей. Предусматривает выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве.

7.1.21 Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий на охрану труда возможность возврата части страховых взносов (до 20 процентов) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, проведения аттестации рабочих мест, приобретения спецодежды, а также санаторно-курортных путевок для работников, имеющих профессиональные заболевания.

7.1.22 Обеспечивает обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.1.23 Выплачивает из собственных средств пособие по временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы работника (за исключением несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) в первые три дня временной нетрудоспособности.

7.1.24 Участвует на паритетных началах совместно с профсоюзом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда и установлением компенсаций за вредные и (или) опасные условия труда.

7.1.25 Беспрепятственно допускает должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, органов социального страхования РФ, представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением законодательства об охране труда для проведения проверок соблюдения законодательства в области охраны труда. Предоставляет информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий, выполняет представления соответствующих органов контроля в установленные законами сроки (ст. 212 ТК РФ).

7.2 Организация Профсоюза:

7.2.1 Делегирует своих представителей в комиссии по охране труда и социальному страхованию.

7.2.2 Организует работу по избранию уполномоченных лиц по охране труда первичной профсоюзной организации, участвует в формировании и организации работы совместной комиссии по охране труда.

7.2.3 Представляет интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, а также интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве.

7.2.4 Готовит предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы.

7.2.5 Добивается выполнения **Соглашения по охране труда (Приложение №6)** в полном объеме.

7.2.6 Контролирует расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей.

7.2.7 Силами уполномоченных лиц по охране труда профсоюзной организации осуществляет общественный контроль за обеспечением права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.

7.2.8 Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, оказывает практическую помощь в реализации этих прав.

7.2.9 Организует проведение проверок состояния охраны труда в учреждении, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных, соглашением и программами по созданию безопасных условий в учреждении.

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

7.2.11 Участвует в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений членов Профсоюза, связанных с нарушением законодательства об охране труда.

7.2.12 Принимает участие в разработке и согласовании локальных правовых актов, содержащих требования охраны труда.

7.2.13 Осуществляет контроль за выполнением работодателем обязанности по обязательному социальному страхованию работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.3 Работник в области охраны труда обязан (ст. 214 ТК РФ):

7.3.1 соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

7.3.2 правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

7.3.3 проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;

7.3.4 проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования);

7.3.5 извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в образовательном учреждении;

7.3.6 в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей его жизни и здоровью, а также при недостаточном обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

8 СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

8.1 Стороны договорились:

8.1.1 В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории по заявлению работника сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории, но не более чем на один год в следующих случаях:

8.1.1.1 возобновления педагогической работы со дня выхода на работу после её прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выходом на пенсию независимо от её вида;

8.1.1.2 возобновления педагогической деятельности после длительного периода временной нетрудоспособности;

8.1.1.3 возобновления педагогической работы со дня выхода на работу после отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком;

8.1.1.4 возобновления педагогической деятельности после окончания длительного отпуска, предоставляемого в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации;

8.1.1.5 обучение в учреждениях высшего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, не зависимо от формы обучения (очной, очно-заочной, заочной, дистанционной) по профилю деятельности;

8.1.1.6 если педагогическим работникам, до выхода на пенсию по возрасту осталось не более одного года;

8.1.1.7 возобновления работы после увольнения по сокращению численности или штата работников (со дня возобновления работы);

8.1.1.8 выявления допущенного руководителем соответствующего образовательного учреждения нарушения Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений;

8.1.1.9 если педагогические работники по окончании учебного года увольняются, но не далее, чем до 31 августа текущего года;

Оплата труда педагогических работников в перечисленных случаях определяется данным договором, Положением о системе оплаты труда и устанавливается приказом работодателя в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения.

8.1.2 В целях повышения заинтересованности работников образовательных учреждений при выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, педагогическим работникам устанавливаются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности), в следующих случаях:

№ п/п	Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
	1	2
1	Учитель, преподаватель	Воспитатель, социальный педагог
2	Руководитель физвоспитания	Инструктор по физкультуре; педагог дополнительного образования
3	Учитель-логопед Учитель-дефектолог	Учитель-дефектолог, Учитель-логопед,
4	Учитель музыки общеобразовательного учреждения	Музыкальный руководитель
5	Преподаватель детской музыкальной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности), музыкальный руководитель
6	Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП	Инструктор по физкультуре, педагог дополнительного образования
7	Педагог-психолог	Воспитатель, социальный педагог
8	Педагог-организатор	Воспитатель
9	Старший вожатый	Воспитатель

8.1.3 Квалификационная категория, установленная по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель – старший воспитатель), должна учитываться независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

8.1.4 Работникам, получающим второе образование соответствующего уровня в рамках дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности, предоставляются гарантии и компенсации, аналогичные предусмотренным законодательством РФ для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем.

8.1.5 При направлении работодателем педагогических работников для повышения квалификации, получения дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности, а также для участия в аттестационных процедурах, в том числе вне места проживания работника, за ними сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы в соответствии со статьей 187 ТК РФ.

Работникам, направляемым работодателем для повышения квалификации, получения дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности, а также для участия в аттестационных процедурах с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

Особенности порядка направления работников в служебные командировки, сроки служебной командировки, нормы возмещения командировочных расходов и порядок предоставления отчетности по окончании служебной командировки определяются локальным нормативным актом, принятым на основе Положения о служебных командировках работников (*Приложение № 7*).

8.1.6 Работники (их несовершеннолетние дети) один раз в два года имеют право на компенсацию оплаты стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным, а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов.

Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы.

Оплата стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно несовершеннолетним детям работников производится независимо от времени использования отпуска работниками.

8.1.7 При рассмотрении вопроса о представлении работников к государственным и отраслевым наградам учитывается мнение профсоюзного комитета.

8.1.8 При наличии экономии фонда оплаты труда работодатель выплачивает дополнительную материальную помощь работникам, попавшим в трудную жизненную ситуацию, по их письменному заявлению и (или) по представлению комиссии по социальному страхованию, с учётом мнения профсоюзного комитета.

8.1.9 Работодатель сохраняет среднюю заработную плату участникам художественной самодеятельности, участвующим в смотрах-конкурсах, и спортсменам, участвующим в спартакиадах от лица учреждения.

8.2 Работодатель обязуется:

8.2.1 выплачивать работникам в соответствии с законодательством Архангельской области:

8.2.1.1 материальную помощь в размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по основному месту работы (по основной должности) один раз в течение года на основании заявления работника, при условии, что он не получал в текущем году материальной помощи данного вида по другому месту работы;

8.2.1.2 единовременное выходное пособие в размере трех окладов (должностных окладов), ставок заработной платы при выходе работника учреждения на пенсию по возрасту впервые или состоянию здоровья; выплата выходного пособия производится в соответствии с Положением о системе оплаты труда.

8.2.2 предоставлять по письменному заявлению работников оплачиваемые выходные дни:

- донорам 2 дня, которые по желанию работника присоединяются к очередному отпуску или используются в другое время в течение календарного года (ст. 186 ТК РФ);
- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет — четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (ст. 262 ТК РФ).

8.2.3 при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников организации, выплачивать увольняемому работнику выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также сохранять за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трёх месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия); в случае если в месячный срок после увольнения работник обратился в орган службы занятости и не был им трудоустроен, то по решению этого органа за работником сохраняется заработок в течение четвёртого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения (ст.ст. 178, 318 ТК РФ);

8.2.4 предоставлять по письменному заявлению работников дополнительный выходной день без сохранения заработной платы одному из родителей, имеющему ребенка в возрасте до 16 лет, при наличии письменного заявления об этом;

8.2.5 предоставлять работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет; отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной

платы продолжительностью до 14 календарных дней, который может быть, по личному заявлению работника, присоединён к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно (полностью либо по частям) (ст. 263 ТК РФ);

8.2.6 выплачивать из собственных средств пособие по временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы работника (за исключением несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) в первые три дня временной нетрудоспособности.

8.2.7 обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст. 2 ТК РФ);

8.2.8 обеспечивать обязательное медицинское страхование работающих, с выдачей полисов по медицинскому страхованию;

8.2.9 своевременно перечислять средства в пенсионный и страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

8.2.10 своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионный фонд;

8.2.11 обеспечивать деятельность комиссии по социальному страхованию в образовательном учреждении.

8.3 Профсоюзная организация обязуется:

8.3.1 Обеспечивать контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

8.3.2 Осуществлять контроль за своевременным перечислением страховых взносов (единого социального налога).

8.3.3 Принимать участие в работе комиссии по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, выделенных на компенсирование работникам часть стоимости санаторно-курортного лечения, периодически информировать об этом работающих.

8.3.4 Способствовать оздоровлению детей работников – членов Профсоюза в детских оздоровительных лагерях.

8.3.5 Выделяет средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, рождении ребенка, бракосочетании, при серьезных материальных затруднениях.

8.3.6 Выделяет средства профсоюзной организации на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы, способствует её организации и осуществляет контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на эти цели.

9. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ МЕРЫ ПО СОЗДАНИЮ УСЛОВИЙ ДЛЯ ПРИВЛЕЧЕНИЯ К РАБОТЕ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

9.1 Стороны договорились:

9.1.1 Содействовать повышению профессиональной квалификации и служебному росту молодых педагогов. Обеспечить их правовую и социальную защищенность.

9.1.2 Содействовать реализации права работников, из числа молодежи, на получение субсидий на приобретение жилых помещений в рамках реализации мероприятий по обеспечению жильем отдельных категорий граждан Федеральной целевой программы «Жилище» и долгосрочных целевых программ Архангельской области, муниципального образования «Северодвинск», содержащих мероприятия по улучшению жилищных условий молодых педагогов.

9.2 Работодатель:

9.2.1 Устанавливает при приеме на работу молодым специалистам, окончившим учреждения высшего и среднего профессионального образования, впервые приступившим к исполнению трудовых обязанностей по специальности, ежемесячную стимулирующую выплату (надбавку) в размере 20% должностного оклада, ставки заработной платы (окончившим образовательные учреждения с отличием – 30 %) в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности.

Выплата молодым специалистам также начисляется, если в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности, они имели перерывы в работе по специальности, сопровождавшиеся прекращением трудового договора и заключением нового.

9.2.2 Устанавливает ежемесячную дополнительную процентную надбавку к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), вступающей в трудовые отношения с муниципальным учреждением.

При этом общая сумма дополнительной процентной надбавки, установленной в соответствии с частью первой данного пункта, и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, установленной работнику в соответствии с действующим законодательством, должна составлять 80 процентов.

Выплата дополнительной процентной надбавки прекращается при установлении работнику 80 процентов надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера в соответствии с действующим законодательством.

9.2.3 Создает условия молодым педагогам, а именно:

9.2.3.1 закрепляет наставников за работниками, из числа молодежи, в первые три года их работы в образовательной организации.

9.2.3.2 предоставляет дополнительные гарантии и компенсации работникам, из числа молодежи, получающим профессиональное образование без отрыва от производства в соответствии с законодательством РФ.

10 ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

10.1 Стороны договорились:

10.1 Работодатель включает представителей выборного профсоюзного органа (профсоюзного комитета) и других представителей работников, уполномоченных общим собранием работающих, в коллегиальные органы управления организацией в соответствии с п. 3 ст. 16 ФЗ РФ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (ст. 52 ТК РФ).

10.2 Для участия работников и их представительного органа (профсоюзного комитета) в управлении организацией используются формы, предусмотренные в ст. 53 ТК РФ.

10.3 Профсоюзная организация и её выборный орган (профсоюзный комитет), имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.4 Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профсоюзному комитету организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (ч.2 ст. 370 ТК РФ).

10.5 Работодатель обеспечивает участие представителей профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников, в комиссии по трудовым спорам.

10.6 В случае, когда работник не удовлетворен рассмотрением своей жалобы или заявления, он сам и профсоюзный комитет, как представительный орган работников, обращаются в органы государственного надзора (федеральной инспекции труда) или в суд (ст.ст. 384, 387, 353-365, 390, 391 ТК РФ).

10.7 Профсоюзная организация оказывает непосредственную помощь работнику в составлении обращения в Федеральную инспекцию труда, либо процессуальных документов для обращения в суд, выделяет своих представителей для участия в заседании

суда при рассмотрении жалобы работника и его защиты (ст. 370 ТК РФ, ст.ст. 29 и 30 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности").

10.8 В целях самозащиты трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные ТК РФ, настоящим коллективным договором (ст.ст. 353, 379, 380 ТК РФ).

10.9 Решение коллективных трудовых споров работодатель и профсоюзный комитет организации будут производить в строгом соответствии с ТК РФ в случаях:

10.9.1 неурегулированных разногласий между работниками (их представителями) и работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);

10.9.2 заключения, изменения и выполнения коллективного договора;

10.9.3 в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного профсоюзного органа (профсоюзного комитета) организации при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права, в организации (гл. 61 ТК РФ);

10.9.4 если примирительные процедуры в соответствии с гл. 61 ТК РФ не привели к разрешению коллективного спора, либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, то работники или их представители вправе приступить к организации забастовки в соответствии с положениями ТК РФ (ст.ст. 409-418 ТК РФ).

11. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

11.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудового кодекса РФ, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и другими законодательными актами.

11.2. В целях развития социального партнерства стороны признали необходимым:

11.3 соблюдение работодателем и его полномочными представителями прав и гарантий Профсоюза, создание условий для его деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации;

11.4 предоставление профсоюзному комитету информации по вопросам труда, заработной платы, другим вопросам социально-экономического характера, затрагивающим интересы членов Профсоюза;

11.5 заблаговременное представление профсоюзному комитету информации о проектах локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, для предварительного согласования (учета мнения) с профсоюзным комитетом;

11.6 способствовать предотвращению индивидуальных и коллективных трудовых споров;

11.7 информировать друг друга о выявленных нарушениях трудового законодательства и настоящего коллективного договора для решения конфликтов во внесудебном порядке;

11.8 На основании решения общего собрания работающих (от 11.10.2018, протокол № 3) профсоюзный комитет является представительным органом всех работников. Все полномочия, предоставленные ТК РФ представительному органу работников, передаются профсоюзному комитету.

11.9 Работодатель признает, что профсоюзный комитет является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

11.9.1 защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 ТК РФ, ст. 11 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности");

11.9.2 содействия их занятости;

11.9.3 ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля его выполнения;

11.9.4 соблюдения законодательства о труде;

11.9.5 участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

11.10. Профсоюзная организация в лице профсоюзного комитета представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предоставленными Уставом (ст.ст. 384, 387, 391, 399, 400 ТК РФ, п. 1 ст. 11 и ст. 14 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности").

11.11. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие профсоюзной организации и ее выборному органу (профсоюзному комитету) в их деятельности (ст. 377 ТК РФ).

11.12. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа (профсоюзного комитета) в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом РФ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", другими федеральными законами настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

11.13 соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (гл. 58 ТК РФ);

11.14 не препятствовать представителям профсоюзов, посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ч. 3-5 ст. 370 ТК РФ, п. 5 ст. 11 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности");

11.15 представлять профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также данные для статистических отчетов по согласованному перечню (ч. 7, 8 ст. 37 ТК РФ, ст. 17 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности");

11.16 безвозмездно предоставлять выборному профсоюзному органу (профсоюзному комитету) помещения, как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, пользование необходимыми для их деятельности оборудование, средства связи, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

11.17 обеспечивать расходными материалами, печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы профсоюзных органов (ст. 377 ТК РФ, ст. 28 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности");

11.18 сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов;

11.19 ежемесячно, одновременно с выплатой заработной платы, бесплатно перечислять на счета профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников - членов профсоюза в размере 1 % от их заработка, а по письменным заявлениям работников, не являющихся членами профсоюза, перечислять из заработной платы денежные средства, в указанном в заявлении размере, на счета профсоюзной организации;

11.20 способствовать обеспечению участия представителей профсоюзного комитета в работе профсоюзных конференций (совещаний, собраний), в работе

примирительной комиссий, трудовых арбитражей, в тарификационной, аттестационной и других комиссиях, созданных в образовательной организации для регулирования трудовых отношений;

11.21 не препятствовать посещению образовательной организации представителями профсоюзных органов для реализации уставных задач;

11.22 в недельный срок с момента получения рассматривать обращения, представления (требования) и предложения выборных профсоюзных органов, представления правовой инспекции труда Профсоюза и давать письменные мотивированные ответы соответствующему органу профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах;

11.23 не допускать в течение двух лет после окончания выборных полномочий увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов;

11.24 производить увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п. 2, подпункту "б" п. 3 ст. 81 ТК РФ с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа (профсоюзного комитета) (ст. 82 ТК РФ);

11.25 включать представителей профсоюзной организации в состав:

- тарификационной комиссии;
- комиссии по распределению доплат и надбавок;
- комиссии по премированию;
- экспертной комиссии;
- аттестационной комиссии;
- комиссии по охране труда;
- комиссии по социальному страхованию;

11.26 с учетом мнения профсоюзного комитета рассматривать следующие вопросы:

- увольнение по ст. 81 п. 2, ст. 81 подпункт "б" пункта 3, ст. 81 п. 5 ТК РФ;
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление размеров и видов доплат и надбавок стимулирующего характера, регулирование их выплат (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- принятие необходимых мер при угрозе массовых увольнений (ст. 180 ТК РФ);
- введение, замена, пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- форма расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года (ст. 194 ТК РФ);

11.27 с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.

12. ЗАКЛЮЧЕНИЕ И КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1. Инициативу по проведению коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективного договора могут проявлять как представители работников (профсоюзный комитет), так и представители работодателя (директор, заведующий), направив в письменной форме другой стороне предложение о начале коллективных переговоров с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий.

12.2. Представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения, направив инициатору

проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий.

12.3. Комиссия по ведению коллективных переговоров, в которую на равноправной основе входят представители работодателя и работников, создаётся приказом работодателя.

12.4. Днём начала коллективных переговоров считается день, следующий за днём получения инициатором проведения коллективных переговоров ответа другой стороны.

12.5. В ходе переговоров стороны должны не позднее двух недель со дня получения запроса предоставлять имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

12.6. Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяют, представители сторон, участвующих в переговорах.

12.7. Работодатель на безвозмездной основе предоставляет помещение, необходимое для работы комиссии оборудование (компьютер, принтер, сканер), возможность использовать оргтехнику, средства связи, обеспечивает расходными материалами.

12.8. Если согласие между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора не достигнуто в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров, стороны подписывают коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий, который является приложением к коллективному договору (ст.40 Трудового кодекса РФ).

12.9. Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами (гл.61 Трудового кодекса РФ).

12.10. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей комиссией по ведению коллективных переговоров.

12.11. Комиссия по ведению коллективных переговоров на своих заседаниях подводит итоги выполнения коллективного договора за первый и третий квартал с информацией работодателя и профсоюзного комитета об итогах проверок и принятых мерах.

12.12. Профсоюзный комитет проводит своим силами проверку выполнения коллективного договора, запрашивает и бесплатно получает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора; при необходимости требует от администрации проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых работодателем; заслушивает на своих заседаниях информацию администрации о ходе выполнения положений коллективного договора.

12.13. Стороны социального партнёрства осуществляют проверку выполнения настоящего коллективного договора по итогам года и от имени первых лиц обеих сторон, подписавших коллективный договор, информируют работников о результатах проверок на общих собраниях работающих.

12.14. При проведении контроля за выполнением коллективного договора стороны социального партнёрства предоставляют друг другу необходимую информацию не позднее месяца со дня получения соответствующего запроса (ст.51 Трудового кодекса РФ).

12.15. Лица, виновные в предоставлении в неполном объеме информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля выполнения коллективного договора, несут ответственность, предусмотренную законодательством РФ (ст.54 Трудового кодекса РФ).

12.16. Лица, представляющие работодателя, либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность, предусмотренную законодательством РФ (ст. 55 Трудового кодекса РФ).

12.17. Изменения и дополнения вносятся в коллективный договор только по соглашению сторон, оформляются в форме дополнения к коллективному договору и является его составной частью.

12.18. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с законодательством и настоящим коллективным договором.

12.19. Внесенные сторонами изменения и (или) дополнения, рассматриваются комиссией по разработке и заключению коллективного договора, доводятся до сведения работодателя, профсоюзной организации и утверждаются решением общего собрания работников образовательной организации.

13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания сторонами коллективного договора (ст.43 Трудового кодекса РФ).

13.2. Работодатель (его представители) обязуется в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора предать его в Управление экономики Администрации Северодвинска для уведомительной регистрации.

13.3. Работодатель (его представители) обязуется в течение 15 дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников, знакомить с ним вновь поступающих работников при их приёме на работу (до подписания трудового договора) (ст.ст. 50, 68 Трудового кодекса РФ).

13.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования работодателя, при реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем организации (ст.43 Трудового кодекса РФ).

13.5. При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст.43 Трудового кодекса РФ).

13.6. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности (ст. 43 Трудового кодекса РФ).

13.7. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 Трудового кодекса РФ).

13.8. По истечении срока действия настоящего коллективного договора стороны вправе продлить его действие на срок не более трёх лет (ст.43 Трудового кодекса РФ).

13.9. Настоящий коллективный договор составлен в четырех экземплярах, имеющих равную юридическую силу: два экземпляра – для Сторон настоящего коллективного договора, один экземпляр – для вышестоящей профсоюзной организации, один экземпляр – для министерства труда, занятости и социального развития Архангельской области, уполномоченного ст. 50 Трудового кодекса РФ на предоставление государственной услуги по уведомительной регистрации коллективных договоров и соглашений.

Коллективный договор с Приложениями принят на Общем собрании работников 03 октября 2019 года. Коллективный договор распространяет свои действия на правоотношения возникшие с 25.07.2019 г.

От работодателя:

заведующий МБДОУ № 15

«Черемушка»

Н.С. Илясова

(подпись, ф.и.о.)

М.П.



От работников:

председатель первичной профсоюзной организации МБДОУ № 15 «Черемушка»

Е. А. Попова

(подпись, ф.и.о.)

Е. А. Попова

Согласовано:
 председатель ПК
 МБДОУ №15 «Черемушка»
 _____ Е.А. Попова
 Протокол № 4
 от « 4 » _____ 2016г.

Утверждено
 заведующий МБДОУ №15
 «Черемушка»
 _____ Н.С. Илясова
 Приказ № 47
 от _____ 2016г.



ПОЛОЖЕНИЕ

О КОМИССИИ

по регулированию социально-трудовых отношений
 МБДОУ №15 «Черемушка»

1. Общие положения.

1.1. Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений МБДОУ №15 «Черемушка» (далее – Комиссия) образована в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений в организации, ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора, его заключения и изменения, а также для организации контроля за выполнением коллективного договора.

1.2. Комиссия в своей деятельности руководствуется Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ, постановлениями Правительства РФ и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, законами и иными нормативными правовыми актами Архангельской области, настоящим Положением и заключенным коллективным договором.

1.3. При формировании и осуществлении деятельности Комиссии стороны руководствуются следующими основными принципами:

- 1.3.1. равноправие сторон;
- 1.3.2. уважение и учет интересов сторон;
- 1.3.3. заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- 1.3.4. соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;
- 1.3.5. полномочность представителей сторон;
- 1.3.6. свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- 1.3.7. добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- 1.3.8. реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- 1.3.9. обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;
- 1.3.10. контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;
- 1.3.11. ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

2. Основные цели и задачи Комиссии.

2.1. Основной целью Комиссии являются: достижение согласования интересов сторон трудовых отношений.

2.2. Основными задачами Комиссии являются:

- 2.2.1. согласование интересов сторон по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;

2.2.2. ведение коллективных переговоров, подготовка проекта коллективного договора, его заключение, изменение и организация контроля за выполнением коллективного договора.

2.3. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений Комиссия:

2.3.1. ведет коллективные переговоры;

2.3.2. готовит проект коллективного договора;

2.3.3. заключает, изменяет, дополняет коллективный договор, продлевает срок его действия;

2.3.4. организует контроль за исполнением коллективного договора;

2.3.5. утверждает регламент Комиссии;

2.3.6. создает рабочие группы с привлечением специалистов;

2.3.7. приглашает для участия в своей работе представителей вышестоящих органов профсоюза, органов государственной власти и местного самоуправления, специалистов, представителей других организаций;

2.3.8. запрашивает и получает от органов исполнительной власти, органов местного самоуправления имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

3. Состав и формирование Комиссии.

3.1. При проведении коллективных переговоров о заключении и об изменении коллективного договора, организации контроля за его выполнением, а также при формировании и осуществлении деятельности Комиссии интересы работников представляет профсоюзная организация МБДОУ №15 «Черемушка», интересы работодателя – заведующий МБДОУ №15 «Черемушка» или уполномоченные им лица.

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

3.3. Профсоюзная организация МБДОУ №15 «Черемушка» и работодатель самостоятельно определяют персональный состав своих представителей в Комиссии и порядок их ротации.

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

3.4.1. ведение коллективных переговоров;

3.4.2. подготовку проекта коллективного договора;

3.4.3. заключение и изменение коллективного договора;

3.4.4. организацию контроля за выполнением коллективного договора.

4. Члены Комиссии.

4.1. Члены Комиссии:

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

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

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

5. Порядок работы Комиссии.

5.1. Заседание Комиссии правомочно, если на нем присутствуют координаторы от каждой стороны, образовавших Комиссию, или их заместители.

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

5.3. На первом заседании Комиссии председательствует представитель стороны, инициировавшей переговоры.

5.4. Заседания Комиссии оформляются протоколом, который ведет один из членов Комиссии по поручению председателя. Протокол не позже начала следующего заседания Комиссии подписывается сторонами, размножается в двух экземплярах и передается сторонам.

5.5. Решение Комиссии считается принятым, если за его принятие высказались обе стороны, образовавших Комиссию.

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

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

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

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

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

5.8.3. председательствует на заседании Комиссии и организует ее работу;

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

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

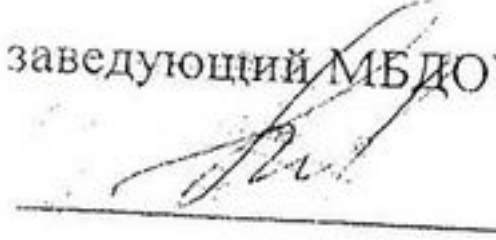
5.10. Изменения и дополнения в коллективный договор могут быть внесены в порядке, предусмотренном сторонами для его заключения.

6. Обеспечение деятельности Комиссии

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

УТВЕРЖДАЮ:

заведующий МБДОУ №15 «Черемушка»


Н.С. Илясова

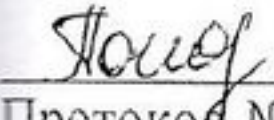
« 1 » августа 2017 г.

ПОЛИТИКА

в отношении обработки персональных данных
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад №15 «Черемушка» комбинированного
вида»

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного
комитета МБДОУ №15 «Черемушка»


Е.А. Попова
Протокол № 11 от 01 августа 2017 г.

1. ОБЩЕЕ ПОЛОЖЕНИЕ

1.1. Настоящий документ определяет политику муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №15 «Черемушка» комбинированного вида» (далее – МБДОУ №15 «Черемушка») в отношении порядка работы с персональными данными.

Политика обработки и защиты персональных данных (далее — Политика) должна быть размещена в общедоступном месте для ознакомления субъектов с процессами обработки персональных данных в МБДОУ №15 «Черемушка».

1.2. Все мероприятия по обработке и защите персональных данных проводятся в соответствии с:

- Федеральным Законом РФ «О персональных данных» от 27.07.2006 №152-ФЗ;
- Конституцией Российской Федерации;
- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Гражданским кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом Российской Федерации от 27 июля 2006 года №149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации»
- и другими нормативно-правовыми актами, действующими на территории РФ.

1.3. Цель Политики – обеспечение соблюдения норм законодательства Российской Федерации и выполнения требований Правительства Российской Федерации в области обработки и защиты персональных данных в полном объеме. Обеспечение прав граждан при обработке их персональных данных, и принятие мер от неправомерного или случайного доступа к ним, уничтожения, изменения, блокирования, копирования, предоставления, распространения персональных данных, а также от иных неправомерных действий в отношении персональных данных Субъектов.

1.4. Персональные данные могут обрабатываться только для целей, непосредственно связанных с деятельностью учреждения.

1.5. Передача третьим лицам, персональных данных без письменного согласия не допускаются.

1.6. Режим конфиденциальности персональных данных снимается в случаях обезличивания или включения их в общедоступные источники персональных данных, если иное не определено законом.

1.7. Сотрудники, в обязанность которых входит обработка персональных данных Субъекта, обязаны обеспечить каждому возможность ознакомления с документами и материалами, непосредственно затрагивающими его права и свободы, если иное не предусмотрено законом, а также настоящей Политикой.

1.8. Персональные данные не могут быть использованы в целях причинения имущественного и морального вреда гражданам, затруднения реализации прав и свобод граждан Российской Федерации. Ограничение прав граждан Российской Федерации на основе использования информации об их социальном происхождении, о расовой, национальной, языковой, религиозной и партийной принадлежности запрещено и карается в соответствии с законодательством.

1.9. Юридические и физические лица, в соответствии со своими полномочиями владеющие информацией о гражданах, получающие и использующие ее, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации за нарушение режима защиты, обработки и порядка использования этой информации.

1.10. В соответствии с п. 2 ст. 18.1 ФЗ «О персональных данных»: доступ к настоящему документу не может быть ограничен.

1.11. Настоящая политика утверждается заведующим МБДОУ №15 «Черемушка» и действует бессрочно до замены ее новой Политикой, а также является обязательным

документом для исполнения всеми сотрудниками, имеющими доступ к персональным данным Субъекта.

2. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ И ТЕРМИНЫ

2.1. Персональные данные (ПДн) - любая информация, относящаяся к прямо или косвенно определенному или определяемому физическому лицу (субъекту персональных данных);

2.2. Обработка персональных данных - любое действие (операция) или совокупность действий (операций), совершаемых с использованием средств автоматизации или без использования таких средств с персональными данными, включая сбор, запись, систематизацию, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), извлечение, использование, передачу (распространение, предоставление, доступ), обезличивание, блокирование, удаление, уничтожение персональных данных.

2.3. Оператор - государственный орган, муниципальный орган, юридическое или физическое лицо, самостоятельно или совместно с другими лицами организующие и (или) осуществляющие обработку персональных данных, а также определяющие цели обработки персональных данных, состав персональных данных, подлежащих обработке, действия (операции), совершаемые с персональными данными.

2.4. Автоматизированная обработка персональных данных - обработка персональных данных с помощью средств вычислительной техники.

2.5. Распространение персональных данных - действия, направленные на раскрытие персональных данных неопределенному кругу лиц.

2.6. Предоставление персональных данных - действия, направленные на раскрытие персональных данных определенному лицу или определенному кругу лиц.

2.7. Блокирование персональных данных - временное прекращение обработки персональных данных (за исключением случаев, если обработка необходима для уточнения персональных данных).

2.8. Уничтожение персональных данных - действия, в результате которых становится невозможным восстановить содержание персональных данных в информационной системе персональных данных и (или) в результате которых уничтожаются материальные носители персональных данных.

2.9. Обезличивание персональных данных - действия, в результате которых становится невозможным без использования дополнительной информации определить принадлежность персональных данных конкретному субъекту персональных данных.

2.10. Информационная система персональных данных - совокупность содержащихся в базах данных персональных данных и обеспечивающих их обработку информационных технологий и технических средств.

3. ИНФОРМАЦИЯ ОБ ОПЕРАТОРЕ

3.1. Полное наименование: муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад №15 «Черемушка» комбинированного вида» (далее – Оператор).

3.2. Сокращенное наименование: МБДОУ №15 «Черемушка».

3.3. Заведующий МБДОУ №15 «Черемушка» Илясова Наталья Стефановна.

3.4. Ответственное лицо Оператора за организацию обработки и защиты ПДн: заместитель заведующего по ВМР Ольшунова Ирина Альбертовна.

3.5. Уполномоченный представитель Оператора по получению, обработке, хранению и выдаче ПДн: делопроизводитель – Гайворонская Ж.В., Швецова С.В.

3.6. Адрес местонахождения:

164520, Российская Федерация, Архангельская область, г. Северодвинск, ул. Торцева, д. 4а;

164520, Российская Федерация, Архангельская область, г. Северодвинск, ул. Советская, д. 3а;

164520, Российская Федерация, Архангельская область, г. Северодвинск, ул. Первомайская, д. 3а.

3.7. Почтовый адрес: 164520, Российская Федерация, Архангельская область, г. Северодвинск, ул. Торцева, д. 4а.

3.8. Телефон: 8(8184) 56-39-33, 8(8184) 56-95-00, 8(8184) 56-68-22.

3.9. E-mail: cheremushka15@yandex.ru

4. ОБРАБАТЫВАЕМЫЕ ПЕРСОНАЛЬНЫЕ ДАННЫЕ

4.1. Обрабатываемые Оператором ПДн принадлежат следующим субъектам ПДн: работникам Оператора; законным представителям (родителям) детей, находящихся на воспитании у Оператора (далее – воспитанники); воспитанникам.

4.2. Оператором обрабатываются следующие категории ПДн: ПДн работников.

Эти данные не являются общедоступными, за исключением, если сотрудник сам даст согласие на их общедоступность. Обработка персональных данных сотрудника осуществляется во время действия трудового договора. Хранение персональных данных работников - 75 лет (согласно номенклатуре дел); отзыв согласия, если иное не предусмотрено Федеральным законодательством, либо в течение срока хранения документов согласно установленным срокам хранения для определенных категорий документов, если иное не предусмотрено Федеральным законодательством (согласно номенклатуре дел).

- фамилия, имя, отчество;
- информация о смене фамилии, имени, отчества;
- пол;
- дата рождения;
- место рождения;
- гражданство;
- сведения из записей актов гражданского состояния;
- место жительства и дата регистрации по месту жительства;
- номера контактных телефонов;
- сведения о наличии детей, их возрасте, месте учебы (работы);
- наименование структурного подразделения;
- занимаемая должность;
- справка о наличии или отсутствии судимости;
- паспортные данные;
- данные о семейном положении;
- содержание декларации, подаваемой в налоговую инспекцию;
- подлинники и копии приказов по личному составу;
- личные дела и трудовые книжки сотрудников;
- основания к приказам по личному составу;
- копии отчетов, направляемые в органы статистики.
- сведения, содержащиеся в трудовом договоре;
- отношение к воинской обязанности, воинское звание, военный билет, приписное свидетельство, сведения о постановке на воинский учет и прохождении службы в Вооруженных Силах;
- сведения о получении профессионального и дополнительного образования (наименование образовательного учреждения, специальность и квалификация по

документу об образовании; документ об образовании, квалификации, наименование документа об образовании, его серия и номер, дата выдачи);

- сведения об уровне специальных знаний (работа на компьютере, знание иностранного языка);

- сведения о профессиональной переподготовке, повышении квалификации, стажировке;

- сведения о трудовой деятельности, общем трудовом стаже и стаже государственной гражданской, муниципальной службы;

- сведения о замещаемой должности;

- сведения о состоянии здоровья и его соответствии выполняемой работе, наличии группы инвалидности и степени ограничения способности к трудовой деятельности;

- сведения об отпусках и командировках;

- сведения о прохождении аттестации и сдаче квалификационного экзамена;

- сведения о награждении (поощрении);

- материалы служебных проверок, расследований;

- сведения о взысканиях;

- реквизиты идентификационного номера налогоплательщика (ИНН);

- реквизиты страхового номера индивидуального лицевого счета в Пенсионном фонде Российской Федерации (СНИЛС);

- реквизиты полиса обязательного медицинского страхования;

- информация о доходах, выплатах и удержаниях;

- номера банковских счетов;

ПДн воспитанников и их родителей (законных представителей): эти данные не являются общедоступными, за исключением, если родитель (законный представитель) воспитанника сам даст согласие на их общедоступность. Обработка персональных данных воспитанников и их родителей (законных представителей) осуществляется во время действия договора о сотрудничестве между ними и детским садом. Хранение персональных данных воспитанников и их родителей (законных представителей) в течение срока, согласно номенклатуре дел; отзыв согласия, если иное не предусмотрено Федеральным законодательством, либо в течение срока хранения документов согласно установленным срокам хранения для определенных категорий документов, если иное не предусмотрено Федеральным законодательством.

- данные свидетельства о рождении воспитанника;

- паспортные данные одного из родителей (законных представителей);

- данные, подтверждающие законность представления прав ребёнка;

- адрес регистрации и проживания, контактные телефоны воспитанника и родителей (законных представителей);

- сведения о месте работы (учебы) родителей (законных представителей);

- данные страхового медицинского полиса воспитанника;

- страховой номер индивидуального лицевого счета (СНИЛС) воспитанника;

- документы, подтверждающий право на льготы и компенсации (заявления родителей, справки о составе семьи; копии документов, подтверждающих законность представления прав ребёнка: постановление об установлении опеки, доверенность на представление интересов ребёнка; свидетельства о браке или разводе (при разных фамилиях ребёнка и родителя; выписка из банка или копия сберкнижки, копия справки об инвалидности, копия удостоверения многодетной матери);

- медицинская карта ребёнка;

- справка о состоянии здоровья ребёнка;

- направление на ребёнка в детский сад;

- табеля посещаемости воспитанников;

- именные списки воспитанников

5. ОБРАБОТКА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ

5.1. Цели обработки ПДн Оператор осуществляет обработку ПДн субъектов ПДн в целях:

- исполнения положений нормативных актов, указанных в п. 1.2 настоящей Политики;
- заключения и выполнения обязательств по трудовым договорам, договорам гражданско-правового характера и договорам с контрагентами, обеспечение работоспособности и сохранности ресурсов и имущества работодателя, осуществление коллективного взаимодействия и совместного использования информационных ресурсов, оформление доверенностей, представление интересов Учреждения, аттестация, повышение квалификации, а также наиболее полное исполнение обязательств и компетенций в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, и другими нормативно-правовыми актами в сфере трудовых отношений.
- обеспечение соблюдения Федерального закона «Об образовании» и иных нормативных правовых актов в сфере образования, контроля качества обучения, содействие субъектам персональных данных в осуществлении их законных прав.
- исполнения обязательств работодателя, ведения кадрового делопроизводства и бухгалтерского учета, расчета, начисления и выплаты заработной платы, осуществления отчислений в пенсионные фонды, федеральную налоговую службу, фонды социального страхования, на основании трудового и налогового законодательства РФ;
- расчета и выплаты компенсаций и льгот по родительской плате;
- исполнения обязанностей и функций дошкольного образовательного учреждения.

5.2. Принципы обработки ПДн:

- законность целей и способов обработки персональных данных и добросовестность;
- соответствие целей обработки персональных данных целям, заранее определенным и заявленным при сборе персональных данных, а также полномочиям Оператора;
- соответствия объема и характера обрабатываемых персональных данных, способов обработки персональных данных целям обработки персональных данных;
- достоверность персональных данных, их достаточность для целей обработки, недопустимость обработки персональных данных, избыточных по отношению к целям, заявленным при сборе персональных данных;
- недопустимости объединения созданных для несовместимых между собой целей баз данных информационных систем персональных данных;
- уничтожения персональных данных после достижения целей обработки или в случае утраты необходимости в их достижении;
- личная ответственность Оператора за сохранность и конфиденциальность персональных данных, а также носителей этой информации;
- обработка персональных данных по общему правилу происходит до утраты правовых оснований.
- сведения, касающиеся расовой, национальной принадлежности, политических взглядов, религиозных или философских убеждений, интимной жизни (специальные категории ПДн) Оператором не обрабатываются.

- обработка Оператором ПДн субъектов ПДн осуществляется как с использованием средств вычислительной техники (автоматизированная обработка), так и без использования таких средств (неавтоматизированная обработка), с передачей по внутренней сети Оператора и по сети Интернет (только с письменного согласия субъекта).

5.3. Обработка ПДн осуществляется путем сбора, записи, систематизации, накопления, хранения, уточнения (обновления, изменения), извлечения, использования, передачи (распространения, предоставления, доступа), обезличивания, блокирования,

удаления и уничтожения ПДн. Сбор ПДн субъектов ПДн Оператор получает напрямую от субъектов ПДн:

- в случае возникновения необходимости получения ПДн субъекта ПДн от третьей стороны, Оператор извещает об этом субъекта ПДн заранее и сообщает ему о целях, предполагаемых источниках и способах получения ПДн;

- для получения ПДн субъекта ПДн от третьей стороны Оператор сначала получает его письменное согласие;

- ПДн воспитанников Оператор получает от их родителей (законных представителей). Хранение ПДн - оператор хранит ПДн и их материальные носители в порядке, исключающем их утрату, неправомерное использование или несанкционированный доступ к ним;

- оператор хранит ПДн субъектов ПДн и их материальные носители не дольше, чем этого требуют цели их обработки и требования действующего законодательства Российской Федерации, и уничтожает их по истечению установленных сроков хранения;

- сроки хранения ПДн и их материальных носителей, определяются в соответствии с «Перечнем типовых управленческих архивных документов, образующихся в процессе деятельности государственных органов, органов местного самоуправления и организаций, с указанием сроков хранения», утвержденным приказом Министерства культуры Российской Федерации от 25 августа 2010 года №558, номенклатурой дел, сроком исковой давности, а также иными требованиями законодательства Российской Федерации;

- при обработке ПДн на бумажных носителях Оператором обеспечивается выполнение требований «Положения об особенностях обработки персональных данных, осуществляемой без использования средств автоматизации», утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 15 сентября 2008 года №687;

- при обработке ПДн на машинных носителях или в информационных системах персональных данных (ИСПДн) Оператором обеспечивается выполнение требований «Положения об обеспечении безопасности персональных данных при их обработке в информационных системах персональных данных», утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2007 года №781.

Передача ПДн в целях соблюдения законодательства Российской Федерации, для достижения указанных в п. 1.3. настоящей Политики целей обработки, а также в интересах и с согласия субъектов ПДн.

Оператор в ходе своей деятельности предоставляет ПДн субъектов ПДн следующим организациям (только с письменного разрешения субъекта): - Федеральной налоговой службе России;

- Федеральному казначейству;
- Федеральной инспекции труда;
- Органам прокуратуры и ФСБ;
- Правоохранительным органам;
- Государственным и муниципальным органам управления;
- Медицинским учреждениям
- в Централизованную бухгалтерию ОО;
- в Пенсионный фонд
- в Сбербанк России для оформления зарплатной карты.

Трансграничная передача ПДн - Передача ПДн на территорию иностранных государств, органам власти иностранных государств, иностранным физическим или юридическим лицам (трансграничная передача ПДн) Оператором не осуществляется.

5.4. Общедоступные источники ПДн - Оператор не ведет формирование общедоступные источники ПДн (справочников, адресных книг).

- В соответствии с п. 1 ч. 4 и ч. 5 ст. 32 Закона «Об образовании», сведения о персональном составе педагогических работников с указанием уровня образования и

квалификации подлежат размещению на официальном сайте Оператора в сети «Интернет».

5.5. Поручение обработки ПДн - Оператор вправе поручить обработку ПДн другому лицу (далее – Обработчик) с согласия субъекта ПДн, если иное не предусмотрено федеральным законом, на основании заключаемого с этим лицом договора. - Обработчик соблюдает конфиденциальность полученных от Оператора ПДн субъектов ПДн и обеспечивает их безопасность при обработке в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации.

6. Права субъектов ПДн

- Субъект ПДн имеет право на получение сведений об обработке его ПДн Оператором.

- Субъект ПДн вправе требовать от Оператора уточнения своих ПДн, их блокирования или уничтожения в случае, если ПДн являются неполными, устаревшими, неточными, незаконно полученными или не являются необходимыми для заявленной цели обработки, а также принимать предусмотренные законом меры по защите своих прав.

- Субъекты ПДн имеют право запрашивать у Оператора следующие сведения:

*подтверждение факта обработки ПДн Оператором;

*правовые основания и цели обработки ПДн;

*используемые Оператором способы обработки ПДн;

*наименование и место нахождения Оператора, сведения о лицах (за исключением работников Оператора), которые имеют доступ к ПДн или которым могут быть раскрыты ПДн на основании договора с Оператором или на основании федерального закона;

*обрабатываемые ПДн, относящиеся к соответствующему субъекту ПДн, источник их получения, если иной порядок представления таких данных не предусмотрен федеральным законом;

*сроки обработки ПДн, в том числе сроки их хранения;

*наименование или фамилию, имя, отчество и адрес лица, осуществляющего обработку ПДн по поручению Оператора, если обработка поручена или будет поручена такому лицу;

*иные сведения, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

- Для реализации своих прав и защиты законных интересов, субъект ПДн имеет право обратиться к Оператору. Оператор рассматривает любые обращения и жалобы со стороны субъектов ПДн, тщательно расследует факты нарушений и принимает все необходимые меры для их немедленного их устранения, наказания виновных лиц и урегулирования спорных и конфликтных ситуаций в досудебном порядке.

- Субъект ПДн вправе обжаловать действия или бездействие Оператора в уполномоченный орган по защите прав субъектов ПДн (Федеральную службу по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций (Роскомнадзор), Управление по защите прав субъектов ПДн) или в судебном порядке.

- Субъект ПДн имеет право на защиту своих прав и законных интересов, в том числе на возмещение убытков и (или) компенсацию морального вреда в судебном порядке.

- Субъект ПДн имеет право в любое время отозвать свое согласие на обработку ПДн, обратившись к Оператору.

7. Защита персональных данных - Оператор гарантирует конфиденциальность ПДн и предоставляет доступ к ним только уполномоченным работникам, подписавшим обязательство о неразглашении ПДн.

- Все работники Оператора, имеющие доступ к ПДн, соблюдают правила их обработки и исполняют требования по их защите.

- Оператор принимает все необходимые правовые, организационные и инженерно-технические меры, достаточные для защиты ПДн от неправомерного или случайного доступа, уничтожения, изменения, блокирования, копирования, распространения, а также от иных неправомерных действий с ними со стороны третьих лиц.

7.1. Обеспечение защиты ПДн достигается в частности:

- назначением ответственных за организацию обработки и защиты ПДн;

- осуществлением внутреннего контроля соответствия обработки ПДн ФЗ «О персональных данных» и принятым в соответствии с ним нормативным правовым актам, требованиям к защите ПДн, локальным актам;
 - ознакомлением работников Оператора, непосредственно осуществляющих обработку ПДн, с положениями законодательства Российской Федерации о ПДн, в том числе требованиями к защите ПДн, локальными актами в отношении обработки ПДн, и обучением указанных работников;
 - определением угроз безопасности ПДн при их обработке в ИСПДн;
 - применением организационных и технических мер по обеспечению безопасности ПДн при их обработке в ИСПДн, необходимых для выполнения требований к защите ПДн;
 - оценкой эффективности принимаемых мер по обеспечению безопасности ПДн до ввода в эксплуатацию ИСПДн;
 - учетом машинных носителей ПДн;
 - обнаружением фактов несанкционированного доступа к ПДн и принятием мер;
 - восстановлением ПДн, модифицированных или уничтоженных вследствие несанкционированного доступа к ним;
 - установлением правил доступа к ПДн, обрабатываемым в ИСПДн, а также обеспечением регистрации и учета всех действий, совершаемых с ПДн в ИСПДн;
 - физической охраной зданий и помещений;
 - подсистемой антивирусной защиты;
 - сейфы и запирающиеся шкафы для хранения носителей персональных данных;
 - пожарная сигнализация.
- 7.2. Допуск к персональным данным субъекта имеют только те сотрудники МБДОУ №15 «Черемушка», которым персональные данные необходимы в связи с исполнением ими своих служебных (трудовых) обязанностей.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

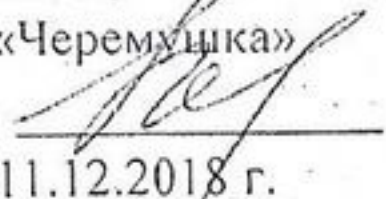
- МБДОУ №15 «Черемушка» ответственно за персональную информацию, которая находится в его распоряжении и закрепляет персональную ответственность сотрудников за соблюдением, установленных в организации принципов уважения приватности.
- Каждый сотрудник получающий для работы доступ к материальным носителям персональным данным, несет ответственность за сохранность носителя и конфиденциальность информации.
- МБДОУ №15 «Черемушка» обязуется поддерживать систему приема, регистрации и контроля рассмотрения жалоб Субъектов, доступную как посредством использования Интернета, так и с помощью телефонной, телеграфной или почтовой связи.
- Субъект может обратиться в МБДОУ №15 «Черемушка» с жалобой на нарушение данной Политики. Жалобы и заявления по поводу соблюдения требований обработки данных рассматриваются в течение тридцати рабочих дней с момента поступления.
- МБДОУ №15 «Черемушка» обязано на должном уровне обеспечивать рассмотрение запросов, заявлений и жалоб Субъектов, а также содействовать исполнению требований компетентных органов. Лица, виновные в нарушении требований настоящей политики, привлекаются к дисциплинарной ответственности.
- Настоящая Политика является внутренним документом, общедоступной информацией и подлежит размещению на официальном сайте МБДОУ №15 «Черемушка».

ПРИНЯТО:

На Общем собрании работников
МБДОУ «Детский сад №15
«Черемушка» комбинированного вида»
протокол № 3 от 11.12.2018 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ №15
«Черемушка»


Н. С. Илясова
11.12.2018 г.

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

для работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 15 «Черемушка»
комбинированного вида»

УЧТЕНО МНЕНИЕ

выборного органа первичной
профсоюзной организации
МБДОУ №15 «Черемушка»
Протокол от 01.12.2018 г. № 5

Председатель
первичной профсоюзной организации


Попова Е.А.

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Законом Российской Федерации «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;

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

- педагогический работник - работник, занимающий должность, предусмотренную подразделом 2 раздела I «Номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», утверждённой Постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 №678;

- представитель работодателя - руководитель организации 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 общеобразовательного учреждения;

- представитель работников -- первичная профсоюзная организация в лице выборного органа первичной профсоюзной организации, наделенный в установленном трудовым законодательством порядке полномочиями представлять интересы работников учреждения в социальном партнерстве;

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

- работодатель - юридическое лицо (образовательное учреждение), 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.

1.6. Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к коллективному договору.

2. Основные права и обязанности работодателя.

2.1. Руководитель образовательного учреждения имеет право на:

- управление образовательным учреждением и персоналом и принятие решений в пределах полномочий, установленных Уставом образовательного учреждения;
- заключение и расторжение трудовых договоров (контрактов) с работниками;
- требовать от работников исполнения трудовых обязанностей, привлекать их к дисциплинарной и материальной ответственности;
- поощрение работников за результативность профессиональной деятельности;
- принимать локальные нормативные акты;
- утверждать регламентирующие деятельность внутренние документы, издавать приказы и давать указания, обязательные для исполнения всеми работниками МБДОУ;
- создание совместно с другими руководителями объединений для защиты своих интересов и на вступление в такие объединения;
- передавать часть своих полномочий заместителям, в том числе, временно, на период своего отсутствия.

2.2. Работодатель обязан:

- 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;
- осуществлять выполнение решений Учредителя по вопросам деятельности МБДОУ, принятых в рамках компетенции Учредителя;
- соблюдать при исполнении должностных обязанностей требования законодательства Российской Федерации, законодательства Архангельской области, муниципальных правовых актов МО «Северодвинск»;
- своевременно выполнять предписания Федерального органа исполнительной власти, рассматривать представления о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке установленном Федеральными законами;
- разрабатывать планы социального развития учреждения и обеспечивать их выполнение;
- разрабатывать и утверждать в установленном порядке правила внутреннего трудового распорядка для работников учреждения, обеспечивать трудовую дисциплину;

- принимать меры по участию работников в управлении учреждением, укреплять и развивать социальное партнерство: утверждать штатное расписание и тарификацию с учётом мнения представителя работников;
- проводить ежегодную тарификацию педагогических работников; с этой целью создавать тарификационную комиссию, в состав которой включать представителя работников;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- устанавливать размеры окладов (ставок) работников в соответствии с Положением об оплате труда работников образовательного учреждения;
- устанавливать компенсационные и стимулирующие выплаты, а так же премирование работников в пределах имеющихся средств, с учетом мнения представителей работников (комиссии по распределению стимулирующего фонда);
- устанавливать по представлению комиссии по проведению специальной оценки условий труда, конкретные размеры доплат за работу в неблагоприятных условиях;
- предупреждать работников об изменении учебной нагрузки, норм труда не позднее, чем за два месяца под роспись (ст. 162 ТК РФ);
- составлять и утверждать графики сменности и доводить до сведения работников не позднее, чем за 1 месяц до введения в действие. Сменную работу организовывать с применением суммированного учета рабочего времени;
- извещать каждого работника через расчетные листки, о составных частях заработной платы, размерах, основаниях произведенных удержаний, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику. а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ);
- оплачивать труд лиц, работающих по совместительству, пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором, с учетом установленных стимулирующих надбавок и надбавок за вредность и с начислением районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 285 ТК РФ);
- устанавливать размер доплаты за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника по соглашению сторон трудового договора (ст. 151 ТК РФ);
- оплачивать работу в сверхурочное время за первые два часа в полуторном, а в последующие часы - в двойном размере;
- оплачивать работу в выходные и нерабочие праздничные дни в двойном размере; по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставлять другой день отдыха, в этом случае работу в нерабочий праздничный день или в выходной оплачивать в одинарном размере, а день отдыха не оплачивать (ст. 152 ТК РФ);
- оплачивать работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере — за каждый час работы в ночное время устанавливать доплату 35% ставки (оклада) (ст. 154 ТК РФ);
- оплачивать время простоя по причинам, независящим от сторон в размере двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (ч. 2 ст. 157 ТК РФ). Согласно части третьей статьи 72.2 ТК РФ под простоем следует понимать временную приостановку работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера.
- выплачивать работнику заработную плату путем перечисления денежных средств на банковскую карту не реже чем каждые полмесяца. При установлении сроков выплаты учитывается, что выплата первой части возможна в период с 16 по 30 (31) число текущего месяца, вторая часть заработной платы с 1 по 15 число следующего месяца. Установленные сроки выплаты заработной платы: первая часть - 20 числа текущего месяца, вторая часть 5 числа идущего за отчетным.
- при совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплачивать заработную плату накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ);

- производить оплату отпуска не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ);
- нести ответственность за задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 142 ТК РФ);
- признавать право работника в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст. 142 ТК РФ);
- создавать рабочие места для лиц с ограниченной трудоспособностью в пределах установленной квоты;
- проводить мероприятия по сохранению рабочих мест;
- создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья воспитанников и работников, предупреждать их заболеваемость и травматизм, контролировать знание и соблюдение работниками требований инструкции по технике безопасности, СанПиНа, правил пожарной безопасности.

**3. Основные права и обязанности работников образовательных учреждений
(ст.21 ТК РФ)**

3.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора, в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными Федеральными законами;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами организации и безопасности труда, коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- полную, достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени, для отдельных категорий работников, предоставлений еженедельных выходных дней, нерабочих дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в порядке, установленном трудовым кодексом Российской Федерации, иными Федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении МБДОУ в порядке, определяемом настоящим Уставом;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора, а также на информацию о его выполнении;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- получение гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, федеральными законами, законами Архангельской области, муниципальными правовыми актами муниципального образования «Северодвинск»;
- на свободное выражение собственных взглядов и убеждений в форме, не противоречащей действующему законодательству, общепринятым этическим нормам, настоящему Уставу и локальным нормативным актам МБДОУ;

- на моральное и материальное поощрения по результатам своего труда;
- иные права, предусмотренные нормативными правовыми актами федерального, областного законодательства, муниципальными правовыми актами муниципального образования «Северодвинск».

Педагогические работники МБДОУ кроме того имеют право на:

- самостоятельный выбор и использование методики обучения и воспитания, учебников, учебных пособий и материалов, соответствующих реализуемой образовательной программе, и в порядке, установленном законодательством об образовании;
- участие в разработке образовательных программ, в т. ч. учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных адаптированных программ, методических материалов и иных компонентов образовательных программ;
- защиту профессиональной чести и достоинства, справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников;
- сокращенную продолжительность рабочего времени, удлиненный оплачиваемый отпуск, досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством РФ, иные меры социальной поддержки в порядке, установленном законодательством РФ;
- длительный отпуск, сроком до одного года, не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы, в порядке, установленном законодательством РФ;
- дополнительные меры социальной поддержки, предоставляемые педагогическим работникам МБДОУ;
- бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами МБДОУ, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в МБДОУ;
- бесплатное пользование образовательными, методическими услугами МБДОУ, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами МБДОУ;
- иные права и свободы, предусмотренные федеральными законами, нормативными правовыми актами федерального, областного законодательства, муниципальными правовыми актами муниципального образования «Северодвинск».

3.2. Работник обязан:

- добросовестно выполнять должностные и иные обязанности, предусмотренные трудовым договором, должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать Устав МБДОУ, правила внутреннего трудового распорядка, иные локальные нормативные акты МБДОУ;
- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- уважать честь и достоинство воспитанников и других участников образовательных отношений;
- соответствовать требованиям квалификационных характеристик и профессиональных стандартов;
- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в установленном порядке и систематически повышать свой профессиональный уровень;
- выполнять условия трудового договора;
- заботиться о защите прав и свобод воспитанников, уважать права родителей (законных представителей);
- проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

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

– исполнять иные обязанности, предусмотренные федеральными законами, нормативными правовыми актами федерального, областного законодательства, муниципальными правовыми актами муниципального образования «Северодвинск».

– незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в т.ч. имущества третьих лиц, находящегося у работодателя.

Педагогические работники кроме того обязаны:

– осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию основной образовательной программы;

– развивать у воспитанников познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у воспитанников культуру здорового и безопасного образа жизни;

– применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

– учитывать особенности психофизического развития воспитанников и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;

Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией МБДОУ, создаваемой приказом заведующего МБДОУ в соответствии с Положением об аттестации педагогических работников МБДОУ на соответствие занимаемым ими должностям, утверждаемым заведующим МБДОУ с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников МБДОУ.

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

Педагогические работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами.

4. Порядок приема, перевода и увольнения работников

4.1. Порядок приема на работу.

4.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора (эффективного контракта) о работе в данном образовательном учреждении.

4.1.2. Трудовой договор (эффективный контракт) заключается в письменной форме (ст. 56, 57 ТК РФ) путем составления и подписания сторонами единого правового документа, отражающего их согласованную волю по всем существенным условиям труда работника. Один экземпляр трудового договора (эффективного контракта) хранится в учреждении, другой - у работника.

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

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство обязательного государственного пенсионного страхования (при заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем (ч. 4 ст. 65 ТК РФ));
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации. Лица, принимаемые на работу, требующую специальных знаний (педагогические работники, документовед, работники пищеблока, бухгалтерии) обязаны предъявить документы, подтверждающие образовательный уровень и (или) профессиональную подготовку (диплом);
- личную медицинскую книжку, содержащую сведения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении (ч. 1 ст. 213 ТК РФ);
- 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, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

4.1.4. 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). Прием на работу в образовательное учреждение без предъявления перечисленных документов лица не допускается.

4.1.5. Право на занятия педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

4.1.6. К педагогической деятельности (согласно ст. 331 ТК РФ) не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, а равно и подвергавшихся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью 3 настоящей статьи;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце 3 настоящей части;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

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

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

4.1.7. Основание на запрет допуска к занятию трудовой деятельностью в образовательном учреждении следует считать требования предусмотренные ст. 351.1 ТК РФ:

- не допускаются к занятию трудовой деятельностью лица, имеющие или имевшие судимость, а равно и подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим обстоятельствам);

- согласно части второй статьи 331 трудового кодекса лица, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по не реабилитирующим основаниям, могут быть допущены к трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к соответствующему виду деятельности;

- заведующий МБДОУ обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 ТК РФ. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

Руководитель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника, появившегося на работе (статья 76 ТК РФ):

- в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными 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;
- в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника

(лицензии, права на управление транспортным средством, право на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если это невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности;

- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных Федеральными законами и иными правовыми актами Российской Федерации;

- в других случаях предусмотренных трудовым кодексом и другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

4.1.8. При фактическом допущении работника к работе, работодатель обязан оформить трудовой договор (эффективный контракт) в письменной форме, не позднее 3 рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

4.1.9. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя (ч. 2 ст. 67 ТК РФ). Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных статьей 57 ТК РФ, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

4.1.10. Прием на работу оформляется приказом руководителя образовательного учреждения на основании письменного трудового договора (эффективного контракта). Приказ объявляется работнику под роспись.

4.1.11. В соответствии с приказом о приеме на работу администрация образовательного учреждения обязана в недельный срок сделать запись в трудовой книжке работника согласно Инструкции о порядке ведения трудовых книжек на предприятиях, в учреждениях и организациях. На работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы.

4.1.12. Трудовые книжки работников хранятся в образовательном учреждении. Бланки трудовых книжек и вкладышей к ним хранятся как документы строгой отчетности. Трудовые книжки руководителей образовательных учреждений хранятся в органах управления образованием.

4.1.13. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку, администрация образовательного учреждения обязана ознакомить ее владельца под роспись в личной карточке.

4.1.14. На каждого работника образовательного учреждения ведется личное дело, состоящее из заверенной копии приказа о приеме на работу, копии документа об образовании и (или) профессиональной подготовке, документов, предъявляемых при приеме на работу вместо трудовой книжки, аттестационного листа. Здесь же хранится один экземпляр письменного трудового договора (эффективного контракта).

4.1.15. Руководитель образовательного учреждения вправе предложить работнику заполнить листок по учету кадров, автобиографию для приобщения к личному делу.

4.1.16. Личное дело работника хранится в образовательном учреждении, в том числе и после увольнения, до достижения им возраста 75 лет.

4.1.17. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом, коллективным договором, настоящими Правилами, положением о системе оплаты труда, должностными инструкциями, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника (ч. 3 ст. 68 ТК РФ).

4.1.18. Порядок перевода работника на другую работу регулируется ст. 72.1 – 73 ТК РФ

4.2. Отказ в приеме на работу.

4.2.1. Подбор и расстановка кадров относится к компетенции администрации образовательного учреждения.

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

4.2.3. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, 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.

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

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

4.2.6. По письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования.

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

4.3. Изменение условий трудового договора и перевод на другую работу

4.3.1. 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 ранее определенных условий трудового договора допускается только на основании письменного соглашения между его сторонами. Инициатива в этом вопросе может исходить как от работника, так и от работодателя. К таким условиям следует отнести условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.3.2. Требование от работника выполнения работы, не соответствующей специальности, квалификации, должности либо с изменением размера заработной платы, льгот и других условий труда, обусловленных трудовым договором, обычно связано с его переводом на другую работу. Такой перевод допускается только с письменного согласия работника.

4.3.3. Перевод на другую работу в пределах одного образовательного учреждения оформляется приказом руководителя, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника (за исключением случаев временного перевода).

4.3.4. Закон обязывает руководителя перевести работника с его согласия на другую работу (социальная защита работника, охрана его здоровья и др.). Об изменении существенных условий труда работник должен быть поставлен в известность за два месяца в письменном виде (ст. 73 ТК РФ).

4.4. Прекращение трудового договора (эффективного контракта).

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

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

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

4.4.4. 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.

4.4.5. 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.

4.4.6. 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.

4.4.7. 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.

4.4.8. 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.

4.4.9. В соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть прекращен за совершение работником, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

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

Если аморальный проступок совершен работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то такой работник может быть уволен с работы при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного ст. 193 ТК РФ.

Если аморальный проступок совершен работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то увольнение работника не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем (ч. 5 ст. 81 ТК РФ).

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

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

4.4.11. Независимо от причин прекращения трудового договора (контракта) администрация образовательного учреждения обязана:

- издать приказ об увольнении работника с указанием статьи, а в необходимых случаях и пункта (части) статьи ТК РФ и (или) Закона РФ «Об образовании», послужившей основанием прекращения трудового договора;
- выдать работнику в день увольнения оформленную трудовую книжку;
- выплатить работнику в день увольнения все причитающиеся ему суммы.

4.4.12. Днем увольнения считается последний день работы.

4.4.13. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке формы Т-2 и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним.

5.1. Рабочее время педагогических работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, должностными обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения трудовым договором (контрактом), годовым календарным графиком, графиком сменности.

5.2. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников устанавливается в соответствии с приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»

- 36 часов в неделю – воспитателям (включая старшего), педагогу-психологу
- 30 часов в неделю – инструкторам по физической культуре
- 20 часов в неделю - учителям-логопедам
- 24 часов в неделю - музыкальным руководителям

5.3. Учебная нагрузка педагогического работника образовательного учреждения устанавливается ежегодно при проведении тарификации.

5.3.1. При проведении тарификации педагогов на начало нового учебного года объем учебной нагрузки каждого педагога устанавливается приказом руководителя образовательного учреждения.

5.4. Изменение учебной нагрузки для педагогических работников, определенной в Трудовом договоре, возможно только в случаях установленных законодательством, и допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»

5.5. Трудовой договор (эффективный контракт) может быть заключен на условиях работы с учебной нагрузкой менее, чем установлено за ставку заработной платы, в следующих случаях:

- по соглашению между работником и администрацией образовательного учреждения;
- по просьбе беременной женщины или имеющей ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до шестнадцати лет), в том числе находящегося на ее попечении, или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, когда администрация обязана устанавливать им неполный рабочий день и неполную рабочую неделю;

5.6. Ставка заработной платы педагогическому работнику устанавливается исходя из затрат рабочего времени. В рабочее время при этом включаются короткие перерывы;

5.7. Продолжительность рабочего дня административного, обслуживающего персонала и рабочих определяется режимом работы, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой период, и утверждается руководителем образовательного учреждения. В учреждении устанавливается:

- 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье). Продолжительность рабочего дня (смены) для административного, обслуживающего и вспомогательного персонала определяется из расчета 40-часовой рабочей недели (для мужчин) и 36- часовой (для женщин).

Работа в ночное время выполняется по должности сторож, с предоставлением выходных дней по скользящему графику, в соответствии с графиком сменности. Графики сменности представляется

для ознакомления сторожам не позднее, чем за один месяц до введения в действие.

5.7.1. На отдельных видах работ устанавливать перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время, обусловленные технологией и организацией производства и труда, на основании аттестации рабочих мест и ст.ст. 108,109,224 ТК РФ;

5.8. Работодатель обеспечивает возможность приема пищи работникам, непосредственно находящимися с детьми (воспитатели, младшие воспитатели), и не имеющим возможности покинуть рабочее место. Продолжительность рабочей смены в этом случае не удлиняется. (ст.108 ТК РФ)

5.9. Привлечение отдельных работников образовательных учреждений к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством. Работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха или, по соглашению сторон, в денежной форме, но не менее чем в двойном размере. Дни отдыха за работу в выходные и праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренном действующим законодательством, не совпадающее с очередным отпуском. Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 259 ТК РФ). Гарантии предусмотренные ст. 259 предоставляются также матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работникам, имеющим детей-инвалидов, и работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением.

5.10. В соответствии с частью 2, статьи 60. 2 ТК РФ работодатель может привлекать работника наряду с работой, определенной Трудовым договором, к выполнению дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) в течение установленной продолжительности рабочего времени (смены) только с письменного согласия работника и за дополнительную плату. Размер дополнительной платы в соответствии со статьей 151 ТК РФ устанавливается по соглашению сторон Трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зоны обслуживания, увеличения объема работ. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за 3 рабочих дня.

5.11. Работникам непрерывно действующих образовательных учреждений запрещается оставлять работу до прихода сменяющего работника. В случае неявки сменяющего работник заявляет об этом администрации. Администрация обязана принять меры к замене его другим работником.

5.11.1. Педагогическим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению график сменности работы;
- отменять, изменять продолжительность занятий с детьми и перерывов между ними;
- удалять воспитанников с занятий;
- оставлять детей без присмотра;
- передавать детей неустановленным лицам, лицам в нетрезвом состоянии и детям до 18 лет.

5.11.2. Работникам запрещается:

- отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для выполнения разного рода мероприятий и поручений, не связанных с производственной деятельностью;
- созывать в учебное время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам;

- присутствие на занятиях посторонних лиц без разрешения администрации образовательного учреждения;
- входить в группу после начала занятия. Таким правом пользуется только руководитель образовательного учреждения и его заместители;
- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения занятий и в присутствии воспитанников;
- курить в помещении и на территории образовательного учреждения.

5.12. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией образовательного учреждения с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее 15 декабря текущего года и доводится до сведения всех работников. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника. Отпуск должен быть перенесен или продлен при временной нетрудоспособности работника; при выполнении работником государственных или общественных обязанностей.

5.13. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам образовательных учреждений устанавливается ТК РФ иными правовыми актами РФ с учетом особенностей их труда в соответствии с Постановлением Правительства РФ № 466 от 14.05.2015 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»:

- 42 календарных дня - заведующему, его заместителю по воспитательно-методической работе, воспитателям, педагогу-психологу, инструктору по физической культуре, музыкальному руководителю групп общеобразовательной направленности;
- 56 календарных дней - воспитателям, инструктору по физической культуре, музыкальному руководителю, педагогу-психологу работающим на группах компенсирующей направленности с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья;
- 56 календарных дней - учителям-логопедам;

5.14. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (ст.116 ТК РФ):

- за работу в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях 24 календарных дня (ст.321 ТК РФ);
- за ненормированный рабочий день (ст.119 ТК РФ):

Заведующему - три календарных дня,
Заместителю заведующего по ВМР - три календарных дня,
Заместителю заведующего по АХР - три календарных дня,
Главному бухгалтеру - три календарных дня.

- за работу с вредными условиями труда (ст.117 ТК РФ) 7 календарных дней:
повару.

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

5.16. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска (ст. 124 ТК РФ)

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели до выхода в отпуск (ст. 124 ТК РФ).

5.17. Отпуск работникам за первый год работы предоставляется по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, а за второй и последующий годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

5.18. По личному заявлению предоставляется оплачиваемый отпуск до истечения шести месяцев отдельным категориям работников (ст.122 ТК РФ): .

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
 - работникам в возрасте до 18 лет;
 - работникам, усыновившим ребёнка (детей) в возрасте до трёх месяцев.
- 5.19. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Предоставляются отпуска на основании письменного заявления работника в случаях, определенных статьей 128 ТК РФ :
- 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 военной службой, - 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 (ст. 128 Трудового кодекса РФ);
 - для сопровождения детей в школу в первый класс — 1 сентября;
- 5.20. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса РФ, иными нормативными актами федеральных органов власти.

6. Поощрения за успехи в работе

- 6.1. За добросовестный труд, образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании воспитанников, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие формы поощрения работника:
- стимулирующие выплаты с целью профессионального роста;
 - объявление благодарности;
 - награждение почетной грамотой.
- 6.2. Поощрения объявляются в приказе по образовательному учреждению, доводятся до сведения его коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.
- 6.3. За особые трудовые заслуги работники могут быть представлены к государственным наградам.

7. Трудовая дисциплина

- 7.1. Работники образовательных учреждений обязаны подчиняться администрации, выполнять ее указания, связанные с трудовой деятельностью, а также приказы и предписания, доводимые с помощью служебных инструкций или объявлений.
- 7.2. Работники, независимо от должностного положения, обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать служебную дисциплину, профессиональную этику.
- 7.3. За нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (документы, устанавливающие трудовые обязанности работников образовательных учреждений, перечислены выше), администрация вправе применить следующие дисциплинарные взыскания:
- а) замечание, б) выговор, в) увольнение (по соответствующим основаниям).
- 7.4. Могут быть предусмотрены для отдельных категорий работников также и другие дисциплинарные взыскания. Так, согласно Закону РФ «Об образовании» (п.3,ст.56) помимо оснований прекращения трудового договора (контракта) по инициативе администрации, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, основаниями для увольнения педагогического работника образовательного учреждения по инициативе администрации этого образовательного учреждения до истечения срока действия трудового договора (контракта) являются:
- повторное в течение года грубое нарушение Устава образовательного учреждения;

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;
- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

7.5. За один дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное или общественное взыскание.

7.6. Применение мер дисциплинарного взыскания, не предусмотренных законом, запрещается.

7.7. Взыскание должно быть наложено администрацией образовательного учреждения в соответствии с его Уставом.

7.8. Дисциплинарное взыскание должно быть наложено в пределах сроков, установленных законом.

7.8.1. В соответствии Закона РФ «Об образовании» дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) Устава данного образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме, копия которой должна быть передана данному педагогическому работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия этого педагогического работника, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся, воспитанников.

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

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

7.10. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется (сообщается) работнику, подвергнутому взысканию, под расписку.

7.10.1. Запись о дисциплинарном взыскании в трудовой книжке работника не производится, за исключением случаев увольнения за нарушение трудовой дисциплины.

7.11. В случае несогласия работника с наложенным на него дисциплинарным взысканием он вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам образовательного учреждения и (или) в суд.

8. Техника безопасности и охрана труда

8.1. Каждый работник обязан соблюдать требования по технике безопасности и охране труда, предусмотренные действующими законами и иными нормативными актами, а также выполняя указания органов Федеральной инспекции труда, предписания органов трудовой инспекции и представителей совместных комиссий по охране труда.

8.2. Все работники образовательных учреждений, включая руководителей, обязаны проходить обучение, инструктаж, проверку знаний правил, норм и инструкций по охране труда и технике безопасности в порядке и сроки, которые установлены для определенных видов работ и профессий.

8.3. В целях предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний должны строго выполняться общие и специальные предписания по технике безопасности, охране жизни и здоровья детей, действующие для данного образовательного учреждения.

9. Заключительные положения

9.1. Текст правил внутреннего трудового распорядка вывешивается в образовательном учреждении на видном месте, а также на сайте образовательной организации.

9.2. Изменения и дополнения в правила внутреннего трудового распорядка вносятся работодателем в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ

43. С правилами внутреннего трудового распорядка, внесенными в них изменениями и дополнениями работодатель знакомит работников под роспись с указанием даты ознакомления не позднее 5 рабочих дней со дня вступления их в силу, а вновь поступающих на работу - до подписания трудового договора.

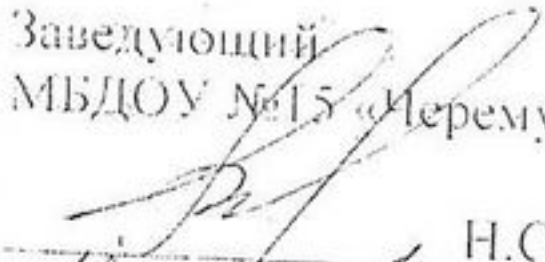
ПРИНЯТО:

на Общем собрании работников
МБДОУ №15 «Черемушка»

Протокол № 3 от 11.12.2018 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий
МБДОУ №15 «Черемушка»

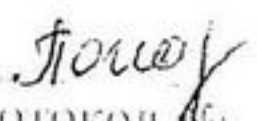

Н.С. Илясова
«11» декабря 2018 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о ненормированном рабочем дне
МБДОУ № 15 «Черемушка»

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного
комитета МБДОУ №15 «Черемушка»


Е.А. Попова
Протокол № 6 от 11.12.2018 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о ненормированном рабочем дне в соответствии с действующим законодательством (ст. ст. 97, 101, 116, 119, 126 ТК РФ) устанавливает порядок привлечения работников с ненормированным рабочим днем к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, установленной для данной категории работников, перечень должностей работников, которым может быть установлен ненормированный рабочий день, а также порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день.

1.2. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения заведующим МБДОУ №15 «Черемушка» и действует до введения нового Положения о ненормированном рабочем дне.

1.3. Внесение изменений в действующее Положение производится с учетом мнения профсоюзной организации и приказом заведующего.

2. Установление ненормированного рабочего дня

1. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем (далее именуется - дополнительный отпуск) предоставляется за работу в условиях ненормированного рабочего дня, если эти работники при необходимости эпизодически привлекаются по распоряжению работодателя к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

В перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем включаются лица, труд которых в течение рабочего дня не поддается точному учету, лица, которые распределяют рабочее время по своему усмотрению, а также лица, рабочее время которых по характеру работы делится на части неопределенной продолжительности

2.1. Ненормированный рабочий день в МБДОУ №15 «Черемушка» может быть установлен работникам, занимающим следующие должности:

- заведующий – 3 календарных дня;
- заместитель заведующего по воспитательно-методической работе - 3 календарных дня;
- заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе - 3 календарных дня;
- главный бухгалтер - 3 календарных дня.

2.2. Установление режима ненормированного рабочего дня конкретному работнику производится на основании внесенного в его трудовой договор условия о ненормированном рабочем дне.

2.3. На работников, работающих в режиме ненормированного рабочего дня, распространяются Правила внутреннего трудового распорядка, касающиеся времени начала и окончания рабочего дня, однако на основании распоряжения работодателя (в том числе и в устной форме) данные работники могут эпизодически привлекаться к работе за пределами установленной для них продолжительности рабочего дня, как до его начала, так и после его окончания.

2.4. Учет времени, фактически отработанного работником в условиях ненормированного рабочего дня, производится в таблице учета рабочего времени МБДОУ. Контроль за ведением учета рабочего времени возлагается на руководителя.

2.5. Запрещается привлечение работников с ненормированным рабочим днем к работе в выходные и нерабочие дни, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, и в порядке, установленном ст. ст. 113, 153 ТК РФ.

3. Порядок предоставления ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день

3.1. Продолжительность дополнительного отпуска, предоставляемого работникам с ненормированным рабочим днем, не может быть менее 3 календарных дней (п. 1 ст. 119 ТК РФ).

3.2. По распоряжению заведующего ведется учет времени, фактически отработанного каждым работником в условиях ненормированного рабочего дня.

3.3. В трудовом договоре работников с ненормированным рабочим днем определяется продолжительность дополнительного отпуска.

3.4. Работа в режиме ненормированного рабочего дня компенсируется предоставлением ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

3.5. Денежная компенсация времени, отработанного за пределами продолжительности рабочего времени в режиме ненормированного рабочего дня, не устанавливается.

3.6. Конкретная продолжительность дополнительного отпуска по соответствующим должностям зависит от объема работы, степени напряженности труда, возможности и необходимости работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

4. Заключительные положения

4.1. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный день предоставляется работнику ежегодно независимо от фактической продолжительности его работы в условиях ненормированного рабочего дня. Перенос дополнительного отпуска на следующий год не допускается.

4.2. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам путем присоединения его к ежегодному оплачиваемому отпуску или по желанию работника, на основании его письменного заявления, в другое время в соответствии с графиком отпусков.

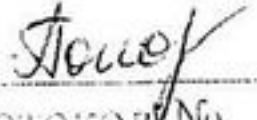
4.3. При увольнении право не использованный ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

4.4. Контроль за предоставлением дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день осуществляет заведующий.

4.5. В случае переноса либо неиспользования дополнительного отпуска, а также увольнения работника, право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков (в соответствии со ст. 124 и 126 ТК РФ).

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного
комитета МБДОУ №15 «Черемушка»

 Е.А. Попова
Протокол № 5 от 1 октября 2018 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий
МБДОУ №15 «Черемушка»

 Н.С. Илясова
01 октября 2018 г.

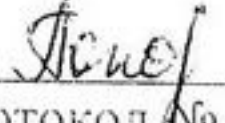
ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, которым
предоставляется компенсация за вредные и опасные условия труда (на
основании специальной оценки условий труда)
по МБДОУ № 15 «Черемушка»

1. Повар, исполняющий обязанности старшего;
2. Повар;
3. Инструктор по физической культуре (бассейн);
4. Подсобный рабочий.

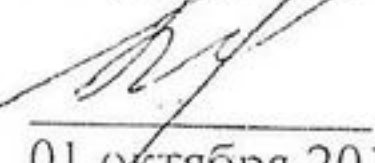
СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного
комитета МБДОУ №15 «Черемушка»

 Е.А. Попова
Протокол № 5 от 1 октября 2018 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий
МБДОУ №15 «Черемушка»

 Н.С. Илясова
01 октября 2018 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, которым
предоставляется дополнительный отпуск за вредные и опасные условия
труда (на основании специальной оценки условий труда)
по МБДОУ № 15 «Черемушка»

1. Повар – дополнительный отпуск 7 дней;

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Администрация и профсоюзный комитет муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 15 «Черемушка» комбинированного вида» заключили соглашение по охране труда на 1 полугодие 2019 года.

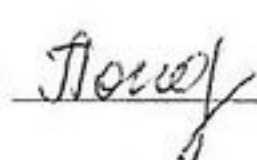
Содержание мероприятия (работ)	Единица учета	Количество	Срок выполнения	Ответственный за выполнение мероприятия
Приобрести сертифицированную специальную одежду для работников	копмл.	3	июнь	Заместитель заведующего по АХР
Приобрести сертифицированный инструмент ТРИММЕР для рабочих по КОЗ занятых уборкой территории	шт.	1	май	Заместитель заведующего по АХР
Произвести замену светильников в группе № 3, музыкальном зале, пищеблоке, в прачечной корпуса № 1, лестничные пролеты и коридор в корпусе № 2	шт.	72	май	Заместитель заведующего по АХР
Приобрести диэлектрические коврики в прачечную корпуса № 3	шт.	3	май	Заместитель заведующего по АХР
Приобрести сертифицированную специальную одежду (костюмы для сторожей)	шт.	3	май	Заместитель заведующего по АХР
Приобрести сертифицированную специальную одежду (резиновые сапоги)	шт.	3	май	Заместитель заведующего по АХР
Приобрести шкафы для раздевания поваров в корпусе № 2	шт.	1	апрель	Заместитель заведующего по АХР

Заведующий МБДОУ № 15 «Черемушка»



Н. С. Илясова

Председатель профсоюзного комитета МБДОУ № 15 «Черемушка»



Е. А. Попова

АКТ

проверки выполнения соглашения по охране труда
от 30 июня 2019 г. за 1 полугодие 2019 года.

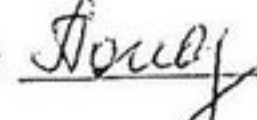
Мы, председатель профсоюзного комитета Е. А. Попова и заведующий Н. С. Илясова, проверили выполнение соглашения по охране труда за 1 полугодие 2019 года муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 15 «Черемушка» комбинированного вида».

Содержание мероприятия (работ)	Срок выполнения	Отметка о выполнении	Ответственный за выполнение мероприятия	Причина невыполнения мероприятия
Приобрести сертифицированную специальную одежду для работников	июнь	Приобретена спецодежда для работников	Заместитель заведующего по АХР	
Приобрести сертифицированный инструмент ТРИММЕР для рабочих по КОЗ занятых уборкой территории	июнь	Приобретен Триммер для уборки территории	Заместитель заведующего по АХР	
Произвести замену светильников по МБДОУ	июнь	Произведена замена светильников в количестве 60 шт.	Заместитель заведующего по АХР	
Приобрести диэлектрические коврики в прачечную корпуса № 3	май	Приобретены диэлектрические коврики	Заместитель заведующего по АХР	
Приобрести сертифицированную специальную одежду (костюмы для сторожей)	июнь	Приобретена спецодежда для сторожей	Заместитель заведующего по АХР	
Приобрести сертифицированную специальную одежду (резиновые сапоги)	июнь	Приобретена спецодежда для сторожей	Заместитель заведующего по АХР	
Приобрести шкафы для раздевания поваров в корпусе № 2	май	Приобретены шкафы в раздевалку работников пищеблока	Заместитель заведующего по АХР	

Заведующий МБДОУ № 15 «Черемушка»



Н. С. Илясова

Председатель профсоюзного комитета МБДОУ № 15 «Черемушка»  Е. А. Попова

ПРИНЯТО:

на Общем собрании работников
МБДОУ №15 «Черемушка»

Протокол № 3 от 11 декабря 2018 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий
МБДОУ №15 «Черемушка»


Н.С. Илясова

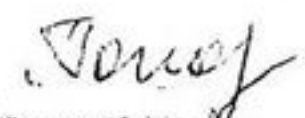
11 декабря 2018 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о служебных командировках работников МБДОУ № 15 «Черемушка»

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного
комитета МБДОУ №15 «Черемушка»


Е.А. Попова
Протокол № 6 от 11.12 2018 г.

1. Общие положения

1. Настоящее Положение определяет порядок направления работников МБДОУ «Детский сад №15 «Черемушка» комбинированного вида» г. Северодвинска (далее Учреждение, Работодатель) в служебные командировки (далее - командировки) на территории Российской Федерации.

2. В командировки направляются работники, состоящие в трудовых отношениях с Работодателем.

3. В целях настоящего Положения местом постоянной работы следует считать место расположения Учреждения, работа в котором обусловлена трудовым договором.

Работники направляются в командировки на основании приказа Работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения, повышения квалификации, переквалификации вне места постоянной работы. Служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, командировками не признаются.

2. Сроки командировки

1. Срок командировки определяется Работодателем с учетом объема, сложности и других особенностей служебного поручения, обучения. Днем выезда в командировку считается дата отправления поезда, самолета, автобуса или другого транспортного средства от места постоянной работы командированного, а днем приезда из командировки - дата прибытия указанного транспортного средства в место постоянной работы. При отправлении транспортного средства до 24 часов включительно днем отъезда в командировку считаются текущие сутки, а с 00 часов и позднее - последующие сутки. В случае если станция или аэропорт находятся за чертой города Северодвинска, учитывается время, необходимое для проезда до станции или аэропорта. Аналогично определяется день приезда работника на место постоянной работы. Вопрос о явке работника на работу в день выезда в командировку и в день приезда из командировки решается по договоренности с Работодателем.

3. Оплата труда работников, находящихся в командировке

1. Оплата труда работника в случае привлечения его к работе, обучению в выходные или нерабочие праздничные дни производится в соответствии с Коллективным договором Учреждения и трудовым законодательством Российской Федерации.

2. Цель командировки работника определяется, утверждается руководителем Учреждения и указывается в служебном задании.

3. Во время нахождения работника в командировке на него распространяются режим рабочего времени и правила внутреннего трудового распорядка организации, в которую он командирован.

4. На основании решения Работодателя работнику оформляется командировочное удостоверение, подтверждающее срок его пребывания в командировке (дата приезда в пункт/пункты назначения и дата выезда из него/них). Командировочное удостоверение оформляется в одном экземпляре и подписывается Работодателем, вручается работнику и находится у него в течение всего срока командировки. Фактический срок пребывания в

72

месте командирования определяется по отметкам о дате приезда в место командирования и дате выезда из него, которые делаются в командировочном удостоверении и заверяются подписью полномочного должностного лица и печатью.

5. Средний заработок за период нахождения работника в командировке, а также за дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути, сохраняется за все дни работы по графику, установленному в Учреждении. Работнику, работающему по совместительству, при командировании сохраняется средний заработок у того Работодателя, который направил его в командировку. В случае направления такого работника в командировку одновременно по основной работе и работе, выполняемой на условиях совместительства, средний заработок сохраняется у обоих работодателей, а возмещаемые расходы по командировке распределяются между командирующими работодателями по соглашению между ними.

6. Работнику при направлении его в командировку выдается денежный аванс на оплату расходов по проезду и найму жилого помещения и дополнительных расходов, связанных с проживанием вне места постоянного жительства (суточные).

Денежный аванс (суточные) на оплату расходов по проезду и найму жилого помещения, питания и дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства Работнику не выплачиваются в случае, если Учреждение по заключенному договору оплачивает принимающей организации организационные взносы, которые уже включают оплату за проживание, питание и иные дополнительные расходы.

4. Возмещение расходов

1. Работникам возмещаются расходы по проезду и найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне постоянного места жительства (суточные), а также иные расходы, произведенные работником с разрешения руководителя Учреждения. Размеры расходов, связанных с командировкой, определяются настоящим Положением:

- суточные в размере 700 руб. в сутки, возмещаются за счет внебюджетных средств;

- затраты по найму жилых помещений – в размере, определенном счетами гостиниц, но не более 1500 рублей в сутки;

- затраты на проезд к месту командировки и обратно – в размере фактических расходов на покупку железнодорожных, авиа- или автобилетов, исходя из следующих тарифов:

- руководителю учреждения и его заместителям – СВ (бизнес-класс), прочим работникам – купейный вагон (эконом-класс). При следовании в служебную командировку на личном автомобиле расходы на проезд возмещаются в пределах стоимости фактических затрат горючего, но не выше стоимости плацкартного вагона пассажирского поезда.

Дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места жительства (суточные), возмещаются работнику за каждый день нахождения в командировке, включая выходные и нерабочие праздничные дни, а также за дни нахождения в пути, в

том числе за время вынужденной остановки в пути. При командировках в местность, откуда работник, исходя из условий транспортного сообщения и характера выполняемой в командировке работы, имеет возможность ежедневно возвращаться к месту постоянного жительства, суточные не выплачиваются.

Вопрос о целесообразности ежедневного возвращения работника из места командирования к месту постоянного жительства в каждом конкретном случае решается руководителем Учреждения с учетом дальности расстояния, условий транспортного сообщения, характера выполняемого задания, а также необходимости создания работнику условий для отдыха.

В случае пересылки работнику, находящемуся в командировке, по его просьбе заработной платы расходы по ее пересылке несет Работодатель.

2. Основанием для возмещения командировочных расходов является авансовый отчет с приложением к нему:

- заявления работника о возмещении командировочных расходов, подписанного руководителем Учреждения;
- командировочного удостоверения с отметками о командировке;
- проездных документов;
- документов по найму жилого помещения;
- отчета по командировке.

При отсутствии проездных документов после получения объяснительной записки оплата производится в размере минимальной стоимости проезда.

В случае отсутствия документально подтвержденных работником расходов, связанных с проездом до места назначения и обратно, стоимость проезда включается в налогооблагаемый доход, в соответствии с действующим налоговым законодательством.

3. В случае вынужденной остановки в пути работнику возмещаются расходы по найму жилого помещения, подтвержденные соответствующими документами, в порядке и размерах, определяемых настоящим положением и Коллективным договором.

4. Возмещение иных расходов, связанных с командировками в случаях, порядке и размерах, определяемых настоящим положением и Коллективным договором, осуществляется при представлении документов, подтверждающих эти расходы.

5. Работнику в случае его временной нетрудоспособности, удостоверенной в установленном порядке, возмещаются расходы по найму жилого помещения (кроме случаев, когда командированный работник находится на стационарном лечении) и выплачиваются суточные в течение всего времени, пока он не имеет возможности по состоянию здоровья приступить к выполнению возложенного на него служебного поручения или вернуться к месту постоянного жительства. За период временной нетрудоспособности работнику выплачивается пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6. При командировании за пределы территории РФ оплата и (или) возмещение расходов работника в иностранной валюте, связанных с командировкой, включая выплату аванса в иностранной валюте, а также погашение неизрасходованного аванса в иностранной валюте, выданного работнику в связи с командировкой, осуществляются в соответствии с Федеральным законом «О валютном регулировании и валютном контроле».

Если работник получил аванс на командировочные расходы, но не выехал в командировку, он обязан в течение трех рабочих дней со дня принятия решения об отмене поездки, вернуть в кассу полученные им денежные средства в валюте той страны, в которой был выдан аванс.

Если для окончательного расчета работнику за командировку необходимо выплатить дополнительные средства и если работником не был получен аванс на командировку, их выплата работнику осуществляется в рублях РФ по официальному обменному курсу Банка России к иностранным валютам стран пребывания, установленному на день утверждения авансового отчета.

В случае отсутствия у работника подтверждающих документов об обмене валюты, в которой выдан аванс, на национальную валюту страны пребывания перерасчет расходов, осуществленных в командировке и подтвержденных документально, осуществляется исходя из официального обменного валютного курса, установленного ЦБ РФ на день утверждения авансового отчета.

5. Порядок предоставления документов

1. Работник по возвращении из командировки обязан представить Работодателю в течение 3 рабочих дней:


- авансовый отчет об израсходованных в связи с командировкой суммах, а также произвести окончательный расчет по выданному ему перед отъездом в командировку денежному авансу на командировочные расходы. К авансовому отчету прилагаются командировочное удостоверение, оформленное надлежащим образом, документы о найме жилого помещения, фактических расходах по проезду (включая страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению проездных документов и предоставлению в поездах постельных принадлежностей) и об иных расходах, связанных с командировкой;

2. Настоящее Положение вступает в действие после утверждения руководителем учреждения и действует неограниченное действие

прошнуровано, пронумеровано
и скреплено печатью
всего листов 74



Заведующий
МБДОУ № 15 «Черемушка»


Н. С. Илясова