

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад «Алёнка» с. Лойно Верхнекамского района Кировской области
(МКДОУ «Алёнка»)
на 2021-2024 годы

Утвержден на собрании трудового коллектива ___ 26.01.2021г. _____

От работодателя:

Заведующий МКДОУ «Алёнка»

 /Л.П.Антонова /

(подпись, Ф.И.О.)

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
образовательного
учреждения

 /О.В. Майбурова /

(подпись, Ф.И.О.)



1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально – трудовые и экономические отношения в муниципальном казенном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад «Алёнка» с. Лойно Верхнекамского района Кировской области (далее – МКДОУ «Алёнка»).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников МКДОУ «Алёнка», регулирования вопросов социального партнерства в МКДОУ «Алёнка» 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, Региональным отраслевым соглашением между Кировской областной территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ и Министерством образования Кировской области на 2017 – 2020 годы (далее – Региональное отраслевое соглашение), Территориальным отраслевым соглашением между Верхнекамской районной территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ и Администрацией Верхнекамского муниципального района Кировской области (далее – Территориальное отраслевое соглашение).

1.3. Сторонами коллективного договора (далее – Стороны) являются: Работники МКДОУ «Алёнка», являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее – Профсоюз) и работники уполномочившие Профсоюз представлять их интересы в порядке, определяемом законодательством РФ и настоящим коллективным договором; в лице их представителя – выборного органа первичной профсоюзной организации МКДОУ «Детский сад «Алёнка» с. Лойно Верхнекамского района Кировской области (далее – Профком) – председателя Профкома Майбуровой Оксаны Викторовны.

работодатель в лице его представителя – заведующего МКДОУ «Алёнка» Антоновой Людмилы Павловны (далее – Работодатель)

1.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МКДОУ «Алёнка», расторжения трудового договора с руководителем МКДОУ «Алёнка».

1.5. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении), коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. По окончании срока проведения реорганизации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.6. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МКДОУ «Алёнка». Профком не несет ответственности за соблюдение индивидуальных прав и гарантий работников, не являющихся членами Профсоюза, если работник не уполномочил Профком представлять его интересы.

1.8. Стороны договорились, что профком является единственным полномочным представителем работников МКДОУ «Алёнка», при разработке и подписании Коллективного договора, принятии и согласовании локальных нормативных актов, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов, в том числе вопросов оплаты, условий охраны труда, занятости, увольнения работников, а также по другим вопросам социальной защищённости работников независимо от численности членов Профсоюза.

1.9. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений (ст. 30,31 ТК РФ)

1.10. Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, Региональным и (или) Территориальным отраслевым соглашением. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с вышеназванными нормативно-правовыми актами, недействительны и не подлежат применению.

1.11. Уведомительная регистрация коллективного договора осуществляется в отделе по регулированию трудовых отношений в Министерстве энергетики и жилищно- коммунального хозяйства Кировской области.

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

1.13. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.14. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим коллективным договором, действующим законодательством, Региональным и (или) территориальным отраслевым соглашением.

1.15. Информация о выполнении коллективного договора ежегодно рассматривается на общем собрании работников.

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

1.17. Стороны совместно осуществляют анализ выполнения коллективного договора.

1.18. Настоящий коллективный договор заключен на срок не более трех лет с даты вступления в силу, с **01.02.2021 по 01.02.2024г.** и вступает в силу со дня подписания его сторонами

1.19. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора один раз на срок до трех лет.

1.20. К настоящему коллективному договору приняты следующие приложения, которые являются его неотъемлемой частью:

1. *Правила внутреннего трудового распорядка .*
2. *Инструкция о порядке учета мотивированного мнения и согласования Профкома.*
3. *Соглашение по охране труда.*
4. *Перечень работников с ненормированным рабочим днем.*
5. *Перечень производств (работ) с вредными и (или) опасными условиями труда, при работах, в которых работники имеют право на доплаты за условия труда.*
6. *Перечень производств (работ), профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск и сокращенный рабочий день.*
7. *Перечень профессий и должностей работников, работа в которых работник имеет право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами*
8. *Форма расчетного листка.*

2. Социальное партнерство. Гарантии прав профсоюзной организации и членов Профсоюза

2.1. Стороны обязуются строить свои взаимоотношения, руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и

развитие МКДОУ «Алёнка» и необходимость улучшения социально-экономического положения работников.

2.2. В соответствии со статьей 8 и 53 ТК РФ, статьей 26 ФЗ «Об образовании в РФ» стороны определили следующие формы участия работников в управлении МКДОУ «Алёнка»:

- согласование;
- учет мотивированного мнения;
- проведение Профкомом консультации с работодателем по всем вопросам, касающимся деятельности МКДОУ «Алёнка», включая получения всей необходимой информации;
- проведение переговоров между работником и работодателем по решению трудовых споров.

2.2.1. По согласованию с Профкомом, в соответствии с Инструкцией о порядке учета мотивированного мнения и согласования, которая является приложением к настоящему коллективному договору, работодатель принимает следующие локальные акты и рассматривает следующие вопросы:

- положение об оплате труда (ч. 4 ст. 135 ТК РФ);
- положение о порядке установления стимулирующих выплат;
- перечень работников с ненормированным рабочим, которым предоставляется дополнительный отпуск и продолжительность этого отпуска (ст. 101, ч. 1 ст.119 ТК РФ);
- перечень производств (работ), профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 117 ТК РФ)
- нормы бесплатной выдачи спецодежды, обуви, СИЗ, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту от вредных факторов (ч. 2 ст. 221 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ)
- соглашение по охране труда;
- положение о работе с персональными данными (п.10 ст. 86 ТК РФ);
- досрочное снятие дисциплинарного взыскания;
- предоставление длительного педагогического отпуска;
- установление персонального повышающего коэффициента в соответствии с пунктами

4.22 настоящего коллективного договора.

2.2.2. С учетом мотивированного мнения Профкома, в соответствии с Инструкцией о порядке учета мотивированного мнения и согласования, которая является приложением к настоящему коллективному договору, работодатель принимает следующие локальные акты и рассматривает следующие вопросы:

- тарификационные списки;
- правила внутреннего трудового распорядка (ч. 1 ст. 190 ТК РФ);
- график сменности (ч. 3 ст. 103 ТК РФ);
- график отпусков (ч. 1 ст. 123 ТК РФ);
- форма расчетного листка (ч.2 ст. 136 ТК РФ);
- правила и инструкции по охране труда (абз.21 ч.2 ст.212 ТК РФ);
- план по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников, и направлению работников на прохождение независимой оценки квалификации (ч.3 ст.196 ТК РФ);
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечения к работе в выходные и праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- применения необходимых мер при угрозе массовых увольнений работников (ст.180 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ)
- продолжительность непрерывной работы при установлении длительного педагогического отпуска.

- предоставление гарантий и компенсаций связанных с дополнительным профессиональным образованием;

2.3. В соответствии с п.1.8. настоящего коллективного договора работодатель гарантирует соблюдение прав Профкома, как представительного органа работников, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, ФЗ «О профсоюзах их правах и гарантиях деятельности», ФЗ «Об образовании в РФ», Территориальным отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором.

2.4. Работодатель признает деятельность Профсоюза значимой для образовательной организации.

Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

2.5. Профкому независимо от численности работников предоставляются бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для его работы и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные документы; в случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности Профкома.

2.6. Работодатель в соответствии со статьей 377 ТК РФ ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза при наличии письменных заявлений, и работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших его выступать от их имени. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

2.7. Информация о деятельности Профсоюза, в том числе о награждении работников профсоюзными наградами отображается на интернет-сайте МКДОУ «Алёнка» и информационных стендах.

2.8. Члены Профкома, в том числе выполняющие работу на общественных началах в территориальной (местной) организации Профсоюза, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах педагогического сообщества для участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, кратковременной профсоюзной учебы, а также для участия в работе в комиссии по ведению коллективных переговоров.

2.9. Председателю Профкома в соответствии со статьей 377 ТК РФ, п. 8.3.5 Территориального отраслевого соглашения, за выполнение работы по контролю и развитию социального партнерства, как фактора нормального функционирования образовательной организации, оказывающему положительное влияние на учебно-воспитательный процесс в МКДОУ «Алёнка» выплачивается стимулирующая выплата в размере 2 % от оклада.

2.10. Профком, в соответствии с Уставом Профсоюза обязуется защищать права и интересы членов Профсоюза, и работников, не являющихся членами Профсоюза образования, но уполномочивших его выступать от их имени по социально-трудовым и экономическим правам и гарантиям, в том числе представлять их интересы в комиссии по трудовым спорам и в суде.

2.11. В соответствии со статьей 370 ТК РФ, Профком, в том числе при участии вышестоящих профсоюзных органов, осуществляет контроль за соблюдением действующего законодательства в МКДОУ «Алёнка» и защиту трудовых прав работников, являющихся членами Профсоюза, и работников, не являющихся членами Профсоюза образования, но уполномочивших его выступать от их имени

3. Трудовые правоотношения

3.1. Основанием трудовых правоотношений со всеми работниками МКДОУ «Алёнка», в том числе совместителями (внутренними, внешними) является трудовой договор.

Трудовой договор заключается в письменной форме, в двух экземплярах, как правило, на неопределенный срок.

Заключение срочных трудовых договоров допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом (ст. 59 ТК РФ).

3.2. До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, другими локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.3. Работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня фактического начала работы издать приказ о приеме работника на работу (ст. 68 ТК РФ).

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (ст. 65 ТК РФ).

3.4. При приеме на работу педагогических и руководящих работников работодатель самостоятельно определяет, соответствует ли квалификация работника требованиям соответствующего профессионального стандарта. При приеме на работу иных работников, работодатель с целью установления квалификации работников может направить их на прохождение независимой оценки квалификации, за счет средств работодателя, в порядке определяемом ст. 192 ТК РФ, Федеральный закон от 3 июля 2016 г. № 238-ФЗ "О независимой оценке квалификации".

3.5. При приеме на работу, кроме оснований, предусмотренных ст. 70 ТК РФ, испытание не устанавливается:

- молодым специалистам, закончившим образовательные организации не более 2 лет назад;
- педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию;

3.6. При оформлении трудового договора наименование должности педагогического работника указывается в точном соответствии со штатным расписанием образовательного учреждения, в которое включаются должности, предусмотренные Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденный приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 года № 761н, профессиональным стандартом.

3.7. Обязательными для включения в трудовой договор педагогических работников, наряду с обязательными условиями, содержащимися в статье 57 ТК РФ, являются:

- объем педагогической работы;
- режим и продолжительность рабочего времени;
- 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 (в год) за ставку заработной платы);
- конкретные размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с

вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, 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 МКДОУ «Алёнка» показателей и критериев.

3.8. 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.

3.9 Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов), осуществляется по согласованию с Профкомом и при условии, если воспитатели, для которых МКДОУ «Алёнка» является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.10. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, Региональным и Территориальным соглашением, настоящим коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

3.11. Все изменения и дополнения, вносимые в трудовой договор, своевременно оформляются дополнительным соглашением об изменении условий трудового договора. Заключение новых трудовых договоров при изменении условий запрещается.

3.12. Изменение подведомственности (подчиненности) МКДОУ «Алёнка» или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками.

3.13. Работодатель извещает Профком о предстоящей реорганизации, ликвидации.

3.14. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год и (или) в связи с изменениями организационных или технологических условий труда по правилам статьи 74 ТК РФ, под которыми понимается:

- групп или количества обучающихся (воспитанников);
- изменение количества часов по учебному плану;
- изменение режима работы работника и (или) МКДОУ «Алёнка»;
- изменение образовательных программ.

3.15. О предстоящих изменениях условий трудового договора и причинах, которыми они вызваны, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

3.16. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ст.74 ТК РФ) работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить работнику другую имеющуюся у него работу.

Если работник отказался от продолжения работы с изменившимися условиями трудового договора, либо у работодателя нет вакансий, или работник отказался от перевода на имеющиеся вакансии, то трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

3.17. Если изменения организационных или технологических условий труда могут привести к массовому увольнению работников, работодатель уведомляет об этом работников и Профком, не менее чем за 3 месяца.

Работодатель вправе ввести режим неполного рабочего времени (неполного дня, неполной недели) с учетом мотивированного мнения Профкома в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ, Инструкцией по принятию локальных нормативных актов, на срок до шести месяцев.

Если работник откажется работать в таком режиме, трудовой договор расторгается согласно п. 2 ст. 81 ТК РФ (сокращение штата или численности работников). При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

Досрочная отмена режима неполного рабочего времени производится с учетом мотивированного мнения профкома.

3.18. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

3.19. Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию в случаях:

- переезда работника на новое место жительства;
- зачисление в образовательную организацию на учебу;
- выход на пенсию;
- необходимость длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше трех лет;
- необходимость ухода за больным или престарелым членом семьи;
- изменение семейного положения работника;
- в случае нарушения работодателем норм трудового законодательства.

3.20. Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу, в т.ч. в другой местности, которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья.

3.21. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по инициативе работодателя, производится с учетом мотивированного мнения Профкома.

3.22. Работодатель выполняет иные обязанности, связанные с трудовыми правами работников, предусмотренные трудовым законодательством и Территориальным соглашением.

4. Оплата труда

4.1. В соответствии со статьей 135 ТК РФ система оплаты труда, включает в себя должностной оклад (ставку заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Заработная плата устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников МКДОУ «Алёнка», положением о порядке установления стимулирующих выплат и премировании работников МКДОУ «Алёнка», которые являются приложением к настоящему коллективному договору, с учетом Постановления Правительства Кировской области от 01.12.2008 № 154/468 «Об оплате труда работников областных государственных учреждений», приказа министерства образования Кировской области от 31.08.2015 № 5-427 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников подведомственных областных государственных организаций» *(для муниципальных образовательных организаций указываются нормативные акты муниципального образования)*

4.3. При разработке и внесении изменений в положение об оплате труда работников, положение о порядке установления стимулирующих выплат и премировании работников, условия, порядок и размеры оплаты, в том числе размеры компенсационных и стимулирующих выплат, не должны быть ухудшены по сравнению с предусмотренными *(указываются нормативные акты муниципального образования)*.

4.4. В соответствии со статьей 133 ТК РФ месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации.

4.5. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в денежной форме, путем перечисления на банковский счет.

За первую половину месяца – 15 числа, окончательный расчет – 30 числа

Работодатель извещает каждого работника в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, размерах перечислений страховых взносов в ПФР, ФОМС, ФСС, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка, является приложением к настоящему коллективному договору.

4.6. Размер стимулирующих выплат устанавливается в процентном отношении к окладу (ставке заработной платы), и (или) персональным повышающим коэффициентом к окладу (ставке заработной платы) не допуская двоякого толкования, а также установления «вилки». В трудовом договоре или в локальном нормативном правовом акте с учетом пункта 13 настоящего трудового договора, могут содержаться условия, в соответствии с которыми выплачивается данная выплата.

4.7. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы до окончания учебного года педагогическим работникам, у которых учебная нагрузка в объеме ставки заработной платы снизилась в течение учебного года, при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой (работы по замене отсутствующих воспитателей).

Педагогические работники предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца до введения новых условий.

4.8. Работникам выполняющим в учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, размеры которых определяются по соглашению сторон трудового договора заключаемому до начала выполнения дополнительной работы.

4.9. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, имеющих право на повышенный размер оплаты труда и конкретный размер повышения являются приложениям настоящему коллективному договору.

4.10. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть уменьшены по причине не проведения специальной оценки условий труда.

4.11. Работникам, осуществляющим работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов), устанавливается выплата компенсационного характера в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.12. Работа, производимая работником по инициативе Работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, является сверхурочной работой и не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

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

4.13. Руководителям, педагогическим работникам и иным специалистам МКДОУ «Алёнка» в соответствии с Территориальным отраслевым соглашением устанавливается выплата в размере 25 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за работу в сельской местности.

4.14. Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями не входит в состав МРОТ.

4.15. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере средней заработной платы работника. Время простоя, не зависящего от работника и работодателя, оплачивается в размере не менее 2/3 оклада (ставки).

4.16. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

4.17. Работодатель обязуется возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ).

4.18. По согласованию с Профкомом, работодатель вправе устанавливать индивидуальный повышающий коэффициент к окладу для сохранения заработной платы по результатам аттестации педагогического работника на квалификационную категорию, присвоенную по одной из педагогических должностей

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
1	2
Старший (воспитатель, методист, инструктор-методист, педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель)	Аналогичная должность без названия «старший»
Учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания)	Инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ); тренер-преподаватель, ведущий начальную физическую подготовку
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения; преподаватель учреждения среднего профессионального образования
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР	Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель	Методист (включая старшего)

4.19. По согласованию с Профкомом работодатель устанавливает педагогическим работникам персональный повышающий коэффициент для сохранения размера заработной платы на период до одного года за наличие действовавшей квалификационной категории:

- в случае возобновления педагогической работы в течение года после ликвидации образовательной организации;
- в случае окончания действия квалификационной категории: в период временной нетрудоспособности; в период нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком; в период нахождения в командировке на работе по специальности за рубежом;
- в период нахождения в длительном педагогическом отпуске;
- до наступления пенсионного возраста, если до пенсии по старости остался один год.

5. Рабочее время, время отдыха

5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников МКДОУ «Алёнка» устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени, не более 36 часов в неделю, в соответствии со статьей 333 Трудового кодекса РФ и в других случаях в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса РФ и регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, индивидуальными планами, иными локальными нормативно-правовыми актами в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Конкретная продолжительность рабочего времени, режим рабочего времени и времени отдыха, условия и порядок установления учебной нагрузки педагогических работников регулируется нормами Приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 №1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре", Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 №536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность", настоящим коллективным договором, трудовыми договорами, правилами внутреннего трудового распорядка, а также иными локальными нормативными актами МКДОУ «Алёнка».

5.2. Для женщин, работающих в сельской местности устанавливается 36 часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (постановление ВС РСФСР от 1.11.1990г. № 298/3-1);

5.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается за исключением случаев, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника по согласованию с Профкомом и оплачивается не менее чем в двойном размере (ст.153 ТК РФ)

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляется другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный или выходной день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.4. Вопрос о необходимости нахождения или отсутствия работников на своих рабочих местах в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) решается Работодателем по согласованию с Профкомом.

5.5. Работодатель не допускает установление избыточной отчетности педагогических работников, в соответствии с рекомендациями Министерства образования и науки РФ и Общероссийского профсоюза образования, в том числе обязательства проходить дополнительные, не предусмотренные должностными обязанностями и (или)

квалификационными характеристиками проверочные мероприятия с целью подтверждения квалификации, без письменного согласия педагогических работников.

5.6. Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

5.7. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

5.8. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается Работодателем по согласованию с Профкомом.

Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения групп и учебной нагрузки в новом учебном году.

В случае изменения объема учебной нагрузки на новый учебный год руководитель обязан письменно уведомить педагогического работника не позднее, чем за два месяца до момента изменения учебной нагрузки и внести соответствующие изменения в трудовой договор с работником (дополнительное соглашение к трудовому договору).

5.9. Объем учебной нагрузки, установленный воспитателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе Работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп, воспитанников у данного работника

5.10. Объем учебной нагрузки воспитателей в размере, меньшем или превышающем норму часов, за которую выплачивается ставка заработной платы, ежегодно устанавливается только с письменного согласия работника.

5.11. Распределение учебной нагрузки воспитателей, находящихся в отпуске (в том числе по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет), осуществляется на общих основаниях.

5.12. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в этом же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений, организаций (включая работников органов управления образованием и методических кабинетов) осуществляется с учетом мотивированного мнения профкома и при условии, если педагоги, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

5.13. В случаях, когда по условиям работы работникам не может быть соблюдена установленная нормальная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, устанавливается суммированный учет рабочего времени с продолжительностью учетного периода

5.14. Если замещение отсутствующего работника педагогическим работником осуществлялось свыше двух месяцев, оплата его труда со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы производится на общих основаниях (с коэффициентами и надбавками) с увеличением их недельной учебной нагрузки (объема педагогической работы). Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет заработной платы преподавателей исходя из уточненного объема учебной работы (неделя, год)

5.15. Уборщикам служебных помещений объем работы устанавливается исходя из расчета 0,5 единицы должности на каждые 250 кв. м убираемой площади.

5.16. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профкома в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ, Инструкцией для принятия локальных нормативных актов, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.17. График отпусков является обязательным как для работодателя, так и для работника. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и с учетом мотивированного мнения Профкома.

5.18. Первоочередное право на предоставления отпуска в удобное для них время имеют:

- один из родителей (опекун, попечитель, приемный родитель), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет; (ст. 262.1 ТК РФ)
- работник, работающий в МКДОУ «Алёнка» по совместительству (ст. 286 ТК РФ)
- работающие женщины, имеющие двух и более детей до 10 лет;

5.19. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.20. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (ст. 125 ТК РФ).

При этом денежные суммы, причитающиеся за дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в порядке, установленном законодательством (ст. 139 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922).

По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, причитающиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть выплачены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, за исключением случаев, предусмотренных ст. 126 ТК РФ.

5.21. Ежегодный отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника в случаях, предусмотренных ТК РФ, а также перенесен на другой срок по письменному заявлению работника, если своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам работник имеет преимущественное право в выборе новой даты начала отпуска.

5.22. При предоставлении ежегодного отпуска учителям, преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период до истечения шести месяцев, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника. Учителям, преподавателям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

5.23. Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в т.ч. эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, согласуется с Профкомом и является приложением к настоящему коллективному договору.

Руководитель должен обеспечить учет рабочего времени работников, эпизодически привлекаемых к работе сверх установленной им продолжительности рабочего времени.

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

5.24. В случае, если работодатель не исполнил обязанность по проведению специальной оценки условий труда право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день предоставляется в соответствии со Списком, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 года № 298/П-22 «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда...».

5.25. Сокращенная продолжительность рабочего времени составляет не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск составляет не менее 7 календарных дней.

Перечень производств (работ) профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, при работе на которых предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, согласуется с Профкомом и является приложением к коллективному договору.

5.26. В случае отсутствия педагогического работника по уважительной причине, по причине болезни, отпуска, повышения квалификации и иных случаях, предусмотренных действующим законодательством, отработка осуществляется по согласованию с работником, за дополнительную плату

5.27. Работникам, по согласованию с Профкомом, могут предоставляться дополнительные оплачиваемые отпуска:

бракосочетание работников - 3 календарных дня;

бракосочетание детей – 2 календарных дня;

смерть родственников – 3 календарных дня;

переезд на новое место жительства – 2 календарных дня;

проводы на службу в армию – 1 календарный день.

педагогическим работникам, чьи воспитанники заняли призовые места на олимпиадах, смотрах, конкурсах, соревнованиях всех уровней – до 3 дней;

председателю Профкома - 2 календарных дня;

6. Содействие занятости, дополнительное профессиональное образование

6.1. Работодатель и профком совместно содействуют проведению государственной политики в области занятости, подготовки и дополнительном профессиональном образовании работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

6.2. При принятии решения о сокращении численности или штата работников МКДОУ «Алёнка» и возможном расторжении трудовых договоров работодатель обязаны в письменной форме сообщить об этом Профкому не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. В случае если решение о сокращении численности или штата работников МКДОУ «Алёнка» может привести к массовому увольнению работников, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

6.2.1. К массовому увольнению работников, в соответствии с п. 9.1.1 Территориального отраслевого соглашения относится ликвидация МКДОУ «Алёнка» либо сокращение численности (штата) работников в процентном отношении к среднесписочной численности работающих:

10 процентов и более – в течение трех месяцев;

15 процентов и более – в течение шести месяцев;

20 процентов и более – в течение года.

6.2.2. В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией,

Работодатель своевременно, не менее чем за три месяца и в полном объеме представляет органам службы занятости, Профкому информацию о возможных массовых увольнениях работников, числе, категориях работников и сроках, в течение которых намечено их осуществить.

6.3 Работодатель предоставляет работникам, высвобождаемым в связи с сокращением численности или штата работников, возможность поиска работы в рабочее время с сохранением заработной платы, освобождая работника от работы 3 часа в неделю.

6.4. С учетом мотивированного мнения Профкома работодатель может вводить локальными нормативными актами режим неполного рабочего времени (неполного дня, неполной недели), в порядке, определяемом статьями 74, 372 ТК РФ, Инструкцией по принятию локальных нормативных актов МКДОУ «Алёнка»

6.5 Работодатель использует следующие возможности для минимизации увольнений при сокращении численности или штата работников:

дополнительное профессиональное образование;

профессиональная переподготовка;

установление работнику с его согласия режима неполного рабочего времени (смены) или неполной рабочей недели;

перевод работника с его согласия на постоянную работу к другому работодателю по согласованию между работодателями или перемещение внутри МКДОУ «Алёнка»;

6.6. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

6.7. При равной производительности труда и квалификации преимущественным правом оставления на работе, помимо категорий работников, указанных в статье 179 ТК РФ пользуются:

работники, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях высшего или профессионального образования;

молодые специалисты, проработавшие в сфере образования в течение (указывается срок);

работники за два года до пенсии по старости;

работники, являющиеся членами Профкома, т.е. имеющие возможность и способность заниматься активной общественной работой на благо МКДОУ «Алёнка».

6.8. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя.

6.9. В случае направления работника на дополнительное профессиональное образование Работодатель обязуется сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

6.10. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных организациях высшего образования и среднего профессионального образования, аспирантам и докторантам, предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ.

6.11. Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, предоставляются работодателем также работникам, получающим второе высшее или среднее профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по профилю деятельности МКДОУ «Алёнка», при наличии финансовой возможности, с учетом мнения Профкома.

6.12. В случае не соответствия квалификации работника требованию профессионального стандарта, Работодатель организует и обеспечивает за счет собственных средств прохождения дополнительного профессионального образования.

6.13. При организации дополнительного профессионального образования стороны руководствуются Разъяснениями по реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование, (письмо Минобрнауки России и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 23 марта 2015 г. N 08-415/124)

7. Охрана труда

7.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством РФ, Территориальным отраслевым соглашением обеспечивает право работников МКДОУ «Алёнка» на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников, а именно:

7.1.1. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со ст.212 Трудового кодекса РФ и Рекомендациями Министерства образования и науки Российской Федерации от 25.08.2015 №12-1077.

7.1.2. Выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, по специальной оценке условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 2 % от фонда оплаты труда.

Конкретный размер средств на указанные цели определяется в соглашении об охране труда, которое является приложением к настоящему коллективному договору

7.1.3. Обеспечивает за счет собственных средств прохождение работниками МКДОУ «Алёнка» в рабочее время периодических медицинских осмотров, предусмотренных статьей 213 ТК РФ, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на период прохождения указанных осмотров.

7.1.4. Обеспечивает участие представителей органов государственного надзора и технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками МКДОУ «Алёнка».

7.1.5. Обеспечивает работников в соответствии с законодательством сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами в Приложениях к настоящему коллективному договору:

7.1.6. В соответствии со статьей 212 ТК РФ, 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» организует проведение специальной оценки условий труда.

В случае отсутствия денежных средств на проведение специальной оценки условий труда ходатайствует перед учредителем на выделение соответствующих денежных средств.

7.1.7. Предоставляет гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, отраслевыми соглашениями, другими нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда:

- дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей, являющемуся приложением к коллективному договору.

- доплату к должностному окладу (тарифной ставке) по перечню профессий и должностей, являющемуся приложением к коллективному договору.

7.1.8. Использует возможности возмещения части страховых взносов (до 20 %) из Фонда социального страхования, на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе для проведения аккредитованной организацией специальной оценки условий труда и приобретения работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, сертифицированной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

7.1.9. Со всеми работниками МКДОУ «Алёнка» поступающими на работу, а также переведенными на другую работу, проводятся инструктажи по охране труда, в течение первого

месяца проводится обучение и проверка знаний требований охраны труда, и инструктажи сохранности жизни и здоровья детей, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказание первой помощи пострадавшим.

Организовывает проверку знаний, требований охраны труда работников учреждения не реже одного раза в три года со всеми работниками образовательного учреждения.

7.1.10. Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

При понижении температуры до 19° С и ниже (СанПиН 2.2.4.3359-16) во время отопительного сезона по представлению профкома переводит работников на сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы. При снижении температуры до 12° С и ниже в помещении занятия прекращаются.

7.1.11. Обеспечивает в учреждении наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

7.1.12. Обеспечивает работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями, которые являются приложением к настоящему коллективному договору.

7.1.13. Обеспечивает приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет средств Работодателя (ст. 221 ТК РФ).

7.1.14. Обеспечивает обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

7.1.15. Гарантирует сохранность места работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

7.1.16. Проводит своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.1.17. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения Работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

7.1.18. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мотивированного мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

7.1.19. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

7.1.20. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.1.21. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.1.22. Организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских

осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

Предоставляет работникам 2 оплачиваемых рабочих дня (1 раз в год) для прохождения профилактического медицинского осмотра.

7.1.23. Обеспечить доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи (ст. 212 ТК РФ).

7.1.24. Оборудовать комнату для отдыха работников организации

7.1.25. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

7.2. Профком обязуется оказывать посильную помощь в создании безопасных условий труда в том числе:

7.2.1. Избрать уполномоченного по охране труда. Направить представителей от работников в комитет (комиссию) по охране труда.

7.2.2. Не реже раз в полугодие осуществлять общественный контроль за улучшением условий труда.

7.2.3. Заключать с работодателем от имени трудового коллектива Соглашение по охране труда на календарный год и осуществлять контроль за выполнением мероприятий, включенных в него.

7.2.4. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников МКДОУ «Алёнка».

7.2.5. Принимать участие в расследовании, а также осуществлять самостоятельное расследование несчастных случаев, произошедших на производстве с членами профсоюза

7.2.6. Предъявлять требование о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

7.2.7. Обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда.

7.2.8. Защищать права и законные интересы членов профсоюза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе).

7.2.9. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства по охране труда.

7.2.10. Рассматривать на заседании выборного профсоюзного органа локальные нормативные акты по улучшению условий и охраны труда, принимаемые работодателем.

7.2.11. Принимать участие и контролировать проведение специальной оценки условий труда в образовательной организации в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации и Порядком проведения специальной оценки условий труда, утвержденным Федеральным законом от 28.12.2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

8. Социальные гарантии, меры социальной поддержки, компенсации.

8.1. Работники МКДОУ «Алёнка» пользуются всеми льготами, правами и мерами социальной поддержки, предусмотренными действующим законодательством РФ.

8.2. В целях обеспечения повышения уровня социальной поддержки работников, а также недопущения их ухудшения предоставляет работникам время для участия в акциях и мероприятиях в поддержку мер социальной защиты проводимых в соответствии с законодательством РФ.

8.3. Педагогические работники пользуются правом выхода на досрочную страховую пенсию по старости в связи с педагогической деятельностью, отработав не менее 25 лет в учреждениях для детей в соответствии с ФЗ «О страховых пенсиях в РФ».

8.4. Педагогические работники, являющиеся членами профсоюза не менее одного года, имеют право на получение бесплатной юридической помощи от профсоюзных организаций профсоюза образования всех уровней в случае возникновения разногласий с ПФР, в том числе имеют право на досудебную и судебную поддержку.

8.5. Педагогические работники, поименованные в разделе I Номенклатуры должностей, утверждённой постановлением Правительства РФ от 8 августа 2013 г. N 678 имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее – длительный педагогический отпуск), не реже чем через каждый десять лет непрерывной работы на основании п.4 ч. 5 ст. 47 ФЗ «Об образовании» и Приказа Минобрнауки России от 31 мая 2016 г. N 644.

8.5.1. Длительный педагогический отпуск предоставляется по согласованию с Профкомом на основании заявления работника

8.5.2. Продолжительность непрерывной работы устанавливается работодателем с учетом мнения Профкома на основании записей в трудовой книжке или иных документов (трудовых договоров, приказов).

8.5.3. При определении продолжительности непрерывной педагогической работы учитывается:

фактическое проработанное время (в том числе, в случае если перерыв между увольнением составил не более 3 месяцев);

время, когда работник находился в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет;

время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность);

время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики (в случае если перерыв между окончанием образовательной организации и поступлении на работу составил не более 1 месяца)

8.5.4. Длительный педагогический отпуск может быть разделен на части и продлен на основании листка нетрудоспособности, а также присоединен к основному оплачиваемому отпуску по согласованию с Профкомом.

8.5.5. В случае наличия средств, полученных МКДОУ «Алёнка» от приносящей доход деятельности, по согласованию с Профкомом длительный педагогический отпуск может быть оплачен (частично оплачен).

8.5.6. Работодатель, по согласованию с профкомом, может отказать в предоставлении длительного педагогического отпуска, если факт предоставления отпуска отрицательно скажется на образовательном процессе.

8.6. Руководителям, педагогическим работникам и иным специалистам (за исключением совместителей) проживающим и работающим в сельских населенных пунктах (поселках городского типа), предоставляется в виде ежемесячной денежной выплаты компенсация в размере 100 процентов расходов на оплату за наем и (или) за содержание жилого помещения, включающую в себя плату за услуги, работы по управлению многоквартирным домом, за содержание и текущий ремонт общего имущества в многоквартирном доме, за холодную воду, горячую воду, электрическую энергию, потребляемые при содержании общего имущества в многоквартирном доме, а также за отведение сточных вод в целях содержания общего имущества в многоквартирном доме, на оплату электрической энергии, тепловой энергии, стоимости твердого топлива при наличии печного отопления и транспортных услуг для доставки этого топлива, взноса на капитальный ремонт общего имущества в многоквартирном доме.

8.7. Руководителям, педагогическим работникам и иным специалистам в соответствии с Территориальным отраслевым соглашением устанавливается обязательная стимулирующая

выплата в размере 25 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за работу в сельской местности.

8.8. Молодым специалистам из числа руководящих и педагогических работников, приступившим к работе при приеме на работу, в целях социальной поддержки выплачивается единовременное денежное пособие в размере _____ рублей за работу в учреждении, расположенном в сельской местности.

8.9. В целях адаптации молодых педагогов, являющихся членами Профсоюза, профком обязуется оказывать всестороннюю методическую и моральную поддержку.

8.10. Работникам МКДОУ «Алёнка» (за исключением совместителей), удостоенным почетных званий "Народный учитель СССР", "Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР", "Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР", "Заслуженный учитель школы РСФСР", "Народный учитель Российской Федерации", "Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации", "Заслуженный учитель Российской Федерации" предоставляется ежемесячная социальная выплата в размере 1000 рублей за счет средств МКДОУ «Алёнка».

8.11. Профком, совместно с вышестоящими профсоюзными организациями, обязуется организовывать для работников, являющихся членами Профсоюза, на условиях, определяемых профкомом или вышестоящими профсоюзными организациями следующие мероприятия:

- летний отдых для работников – членов Профсоюза и членов их семей в санаториях Кировской области по программе «Профсоюзная скидка» и в санаториях в других субъектах РФ и зарубежных стран по программе «Профкурорт»;

- проведение и (или) участие новогодних праздничных мероприятий с вручением подарков детям членов Профсоюза;

- проведение и (или) участие в спортивно-оздоровительных мероприятиях, организованных Профкомом или вышестоящими профсоюзными организациями;

- иные праздничные мероприятия;

8.12. Работникам, являющихся членами Профсоюза, Профком может оказывать материальную помощь в пределах утвержденной сметы доходов и расходов и (или) в соответствии с Положением об оказании материальной помощи членам Профсоюза.

От работодателя:

Заведующий
МКДОУ «Алёнка»
_____Л.П.Антонова

«_____» _____ 2021 г.

М.П.

От работников:

Председатель Профкома
МКДОУ «Алёнка»

_____О.В.Майбурова

«_____» _____ 2021 г.

Утверждаю:
Заведующий МКДОУ «Алёнка»
Л.П.Антонова
01 февраля 2021г

**Муниципальное казённое дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад «Алёнка» с.Лойно Верхнекамского района Кировской области
(МКДОУ «Алёнка»)**

ПРАВИЛА

внутреннего трудового распорядка

1.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка, в дальнейшем по тексту именуемые «Правила» в соответствии со статьей 189 кодекса РФ определяют трудовой распорядок в муниципальном казённом дошкольном образовательном учреждении «Детский сад «Алёнка» с. Лойно Верхнекамского района Кировской области, в дальнейшем по тексту именуемое МКДОУ «Алёнка».

1.2. Правила вводятся в детском саду с целью укрепления трудовой дисциплины, рационального использования рабочего времени, а также улучшения работы членов коллектива детского сада.

1.3. Настоящие правила устанавливают взаимные права и обязанности работодателя и работника, а также ответственность за их соблюдение и исполнение.

1.4.Трудовые обязанности и права работников детского сада конкретизируются в должностных инструкциях.

1.5. Вопросы, связанные с применением Правил, решаются работодателем в пределах предоставленных ему прав.

1.6. Правила доводятся до сведения каждого работника под роспись и являются обязательными для всех работающих детского сада.

1.7. Правила вывешиваются на видном и доступном для чтения месте.

2.ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.

2.1. Прием на работу регламентируется в детском саду подачей следующих документов.

-трудовая книжка, оформленная по установленному образцу.

-паспорт или иной документ, подтверждающий личность.

-страховое свидетельство государственного пенсионного страхования.

-документ воинского учета для военнообязанных.

-документ об образовании, квалификации при поступлении на работу требующие специальной подготовки.

-медицинская книжка установленного образца.

Прием документов без указанных документов не допускается.

При заключении трудового договора трудовая книжка оформляется *работодателем*.

На работу принимаются кандидаты после тщательного изучения документов,

с обязательным прохождением инструктажа по охране труда и технике безопасности.

Согласно статье 67 Трудового кодекса РФ трудовой договор заключается в письменной форме, подписывается работодателем и гражданином, поступающим на работу. Один экземпляр остается у руководителя детского сада, другой у нового работника.

Прием на работу оформляется приказом работодателя, который объявляется работнику под расписку.

2.1.1. При приеме на работу руководитель обязан:

-ознакомить работника с порученной работой, условиями труда, разъяснить ему права и обязанности в соответствии с должностной инструкцией;

-ознакомить с настоящими Правилами;

-проинструктировать по безопасным методам и приемам работы по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях с детьми или с сотрудниками, провести стажировку на рабочем месте и проверку знаний по охране труда.

2.1.3. На всех работниках, проработавших более пяти дней ведутся трудовые книжки в порядке, установленном действующим законодательством. Лицам, поступившим впервые трудовая книжка заполняется в недельный срок. С записями в трудовой книжке работник знакомится под роспись в форме Т-2.

2.2.Порядок перевода работника.

Перевод работника в другое структурное подразделение внутри детского сада или на другую должность происходит на основании действующего законодательства и по приказу руководителя и по письменному заявлению работника. В соответствии с приказом вносятся изменения в трудовую книжку работника.

2.3.Порядок прекращения трудовых отношений.

2.3.1. Прекращение договора может быть прекращено только по причинам, указанным в действующем законодательстве РФ.

2.3.1.Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив работодателя за две недели в письменной форме. Расторжение трудового договора по инициативе руководителя допускается только в случаях, указанных в законодательстве РФ. Расторжение договора оформляется приказом руководителя.

2.3.3. В день увольнения работник обязан выдать работнику его трудовую книжку. Запись в трудовую книжку о причине увольнения производится по формулировкам, указанным в Трудовом законодательстве РФ. День увольнения считается последним днем работы в детском саду.

2.3.4. В случае расторжения договора детскому саду возвращается все имущество в надлежащем состоянии.

3.ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА.

3.1. Работник обязан:

- работать честно и добросовестно;
- соблюдать дисциплину труда;
- обладать высокой профессиональной подготовленностью, соблюдать и своевременно выполнять трудовые обязательства в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией;
- соблюдать требования по охране труда и технике безопасности, пользоваться необходимыми средствами индивидуальной защиты;
- систематически повышать свою квалификацию;
- принимать меры для устранения причин, мешающих работе, сообщать администрации учреждения;
- немедленно сообщить администрации о ситуации, угрожающих жизни и здоровью детей, сохранности имущества детского сада;
- содержать свое рабочее место в порядке, а также соблюдать чистоту на территории детского сада;
- соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- бережно относиться к имуществу детского сада и других работников.

4.ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ.

4.1.Работодатель обязан:

- правильно организовывать труд работника, чтобы каждый работник имел закрепленное за ним место , в соответствии с его квалификацией;
- обеспечить здоровые и безопасные условия труда, спокойную эмоциональную атмосферу в подразделении;
- создать условия для повышения квалификации сотрудников;
- принимать меры по профилактике травматизма и профессиональных. заболеваний;
- выплачивать заработную плату два раза в месяц 15 числа (аванс) и за вторую половину месяца 30 числа;
- своевременно предоставлять льготы и компенсации в связи с вредными условиями труда;
- постоянно контролировать состояние здания, территории и помещений, а также соблюдение работниками правил охраны труда;
- своевременно рассматривать критические замечания сотрудников и сообщать о принятых мерах.

5.ОСНОВНЫЕ ПРАВА РАБОТНИКА

5.1.Работник имеет право на:

- работу, отвечающую его профессиональной подготовке;
- соблюдение требований гигиены и охраны труда;
- своевременную оплату труд;
- отдых, который гарантирован законодательством;

- повышение квалификации;

- возмещение ущерба, причиненного его имуществу или здоровью в связи с работой;

- объединение в профсоюзные или другие организации, представляющие интересы работников;

- досудебную и судебную защиту своих прав;

- пособие по социальному страхованию, социальное обеспечение по возрасту, а также в случаях, предусмотренных законодательством.

6.ОСНОВНЫЕ ПРАВА РАБОТОДАТЕЛЯ.

6.1.Работодатель имеет право;

- управлять организацией и принимать решения в пределах полномочий;
- заключать и расторгать договора с работниками;

- проводить дисциплинарное расследование поведения работника;

- применять к работнику меры дисциплинарного взыскания в пределах предоставленных ему полномочий;

- требовать от работника исполнения им трудовых обязательств и должностных обязанностей;

- принимать локальные нормативные акты.

7.РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

7.1.В соответствии с действующим законодательством для работников детского сада устанавливается 40-часовая или 36- часовая рабочая неделя в зависимости от должности. С двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

7.2.Накануне праздничных дней рабочее время сокращается на один час.

7.3. По согласованию работника и работодателя время работы некоторых технических должностей, не связанных с педагогическим процессом могут быть изменены по приказу руководителя.

7.4. Работникам, работающим на открытом воздухе в холодное время года (дворник) предоставляется перерыв для обогрева.

7.5. Работник, пришедший на работу в нетрезвом состоянии, к работе не допускается.

7.6.Запрещается в рабочее время отвлекать работника от исполнения обязанностей.

Запрещается созывать собрания или совещания в рабочее время.

7.7. В исключительных случаях, в связи с производственной необходимостью по письменному распоряжению работодателя, работники могут привлекаться с их письменного согласия для выполнения срочных работ сверх установленной нормы.

В случае болезни или отпуска можно заменять людей, придерживаясь следующих правил:

-воспитатель может заменить воспитателя;

-воспитатель может заменить младшего воспитателя;

-музыкальный руководитель может заменить воспитателя;

-инструктор по физкультуре может заменить воспитателя;

-повар может заменить повара;

-заведующая может заменить воспитателя, старшего воспитателя;

-старший воспитатель может заменить воспитателя.

7.8. В случае непредвиденного ухода работника по личным делам во время работы, он обязан предупредить непосредственного начальника и получить от него разрешение.

7.9. За работу в ночное время работнику гарантирована дополнительная оплата, предусмотренная законодательством.

7.10. В соответствии с законодательством РФ работа в праздничные в детском саду не предусмотрена.

7.11. Очередность предоставления отпусков устанавливается работодателем с учетом необходимости обеспечения нормального функционирования детского сада.

7.12. Продолжительность основного ежегодного отпуска составляет для педагогического персонала 42 календарных дня, для технического- 28 календарных дней, дополнительный отпуск за вредные условия труда – 7 календарных дней- прачке, кухонному работнику, повару; 8 календарных дней-кочегару.

7.13. Отпуск за первый год работы предоставляется по истечению 6 месяцев непрерывной работы в детском саду. Отпуск в последующие годы предоставляется в соответствии с графиком отпусков, утвержденном руководителем.

7.14. По семейным обстоятельствам руководитель может предоставить работнику краткосрочный отпуск без сохранения содержания.

8. ПООЩЕРЕНИЕ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ.

8.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение профессиональной компетентности, продолжительную и успешную работу в детском саду применяются следующие поощрения.- объявление благодарности, выдача денежной премии, награждение ценным подарком, повышение в должности.

8.2. Поощрение объявляется приказом заведующей детского сада и доводится до сведения коллектива.

9. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ.

9.1. Нарушение трудовой дисциплины несет за собой дисциплинарное взыскание- **замечание, выговор, увольнение.**

9.2. Увольнение может быть применено за неоднократное неисполнение работником без уважительной причины обязанностей, возложенных на него трудовым договором.

Увольнение может быть применено за прогул. За появление на работе в нетрезвом виде.

Увольнение может быть применено, в связи с хищениями на рабочем месте.

Трудовой договор расторгается при неудовлетворительной работе по истечению испытательного срока.

9.3. Право выбора конкретной меры взыскания остается за руководителем.

9.4. До наложения взыскания с нарушителя трудовой дисциплины руководитель должен потребовать объяснение.

Отказ работника предоставить объяснение не может служить препятствием для применения взыскания.

9.5 За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть наложено только одно взыскание.

9.6. Приказ о взыскании доводится до сведения работника под расписку, если необходимо, то приказ доводится до сведения всего коллектива.

9.7. Если в течение года после взыскания работник не имеет других взысканий, то считается, что он не имел взысканий никогда.

9.8. Меры поощрения к сотруднику, имеющему дисциплинарное взыскание, не применяются.

9.8. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано в порядке, установленном законодательством РФ.

10. СОБЛЮДЕНИЕ ПОРЯДКА И ПРАВИЛ В УЧРЕЖДЕНИИ.

10.1. Работники соблюдают правила поведения в детском саду, установленные законодательством РФ , настоящими Правилами, другими правилами, инструкциями, приказами, утвержденными работодателем.

10.2. За нарушение правил внутреннего трудового распорядка руководитель может применить такие меры взыскания, как замечание, выговор, увольнение.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

11.1. Настоящие правила вступают в силу с момента их утверждения руководителем и согласования с председателем профсоюзного комитета.

11.2. Положения настоящих правил обязательны для всех работников детского сада.

11.3. Работодатель имеет право вносить изменение и дополнение в Правила. Работники должны быть поставлены в известность о вносимых изменениях.

О внесении изменений в правила внутреннего трудового распорядка.

Внести изменения в Правила внутреннего трудового распорядка МКДОУ «Алёнка» в пункт 10:

МКДОУ «Алёнка» обязан предоставить работнику сведения о трудовой деятельности за период работы по письменному заявлению работника:

- на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;
- в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

МКДОУ «Алёнка» предоставляет работникам сведения о трудовой деятельности:

- в период работы не позднее трех рабочих дней;
- при увольнении в последний день работы.

В случае, когда в день увольнения выдать работнику сведения о трудовой деятельности невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от их получения, работодатель в этот же день направляет работнику заверенные сведения по почте заказным письмом.

ИНСТРУКЦИЯ

о порядке учета мотивированного мнения и согласования Профкома

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома
МКДОУ «Алёнка»
_____ О.В.Майбурова
«_____» _____ 2021 г.

(Протокол заседания Профкома № ____
от _____)

УТВЕРЖДАЮ

Заведующая
МКДОУ «Алёнка»
_____ Л.П.Антонова
«_____» _____ 2021 г.

(Приказ № _____)

ИНСТРУКЦИЯ

о порядке учета мотивированного мнения и согласования Профкома с
заведующим муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад «Алёнка» с. Лойно Верхнекамского района Кировской области
(МКДОУ «Алёнка»)

1.1. Настоящая инструкция разработана в соответствии с п. 2.2.1 и п. 2.2.2 коллективного договора муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Алёнка» (далее МКДОУ «Алёнка») с целью определения основных требований к процедуре учета мотивированного мнения и согласования Профкома при принятии решений и (или) подписании локальных нормативных актов в МКДОУ «Алёнка».

1.2. Настоящая инструкция является приложением к коллективному договору и принимается в порядке, установленном для принятия локальных нормативных актов.

1.3. В соответствии со статьей 8 и 53 Трудового кодекса РФ и п. 2.2. коллективного договора МКДОУ «Алёнка» работодатель принимает локальные нормативные акты по согласованию или с учетом мотивированного мнения.

1.3.1 Согласование – это процедура действий работодателя и работников при решении вопросов жизнедеятельности образовательной организации, при которой работодатель не может принять решение по тому или иному вопросу, пока не заручится согласием выборного органа первичной профсоюзной организации (профкома).

1.3.1.1. По согласованию принимаются следующие локальные нормативные акты и решаются следующие вопросы:

- положение об оплате труда (ч. 4 ст. 135 ТК РФ);
- положение о порядке установления стимулирующих выплат;
- перечень работников с ненормированным рабочим (ст. 101, ч. 1 ст.119 ТК РФ);
- перечень производств (работ), профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск и сокращенный рабочий день (ст. 117 ТК РФ)

- нормы бесплатной выдачи спецодежды, обуви, СИЗ, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту от вредных факторов (ч. 2 ст. 221 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ)
- соглашение по охране труда;
- положение о работе с персональными данными (п.10 ст. 86 ТК РФ);
- досрочное снятие дисциплинарного взыскания;
- предоставление преподавательской работы руководящим работникам;
- другие локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права;

1.3.1.2. Процедура согласования локальных нормативных актов и других решений:

1. Работодатель направляет в Профком проект локального нормативного акта;
2. Профком рассматривает проект локального акта и в течение пяти дней принимает решение согласиться с проектом нормативного акта или выразить несогласие;
3. В случае согласия Профкома с проектом локального нормативного акта заведующий МКДОУ «Алёнка» подписывает локальный акт, председатель Профкома ставит визу согласования;
4. В случае несогласия профкома с проектом локального акта заведующий МКДОУ «Алёнка» не может принять локальный нормативный акт;
5. Стороны проводят дополнительные консультации до момента достижения обоюдного согласия;

1.3.2. Учет мотивированного мнения – это процедура действий работодателя и работников при решении вопросов жизнедеятельности образовательной организации, в ходе которой работодатель не может принять решение по тому или иному вопросу, пока не получит мотивированное мнение по этому вопросу от выборного органа первичной профсоюзной организации (профкома).

1.3.2.1. С учетом мотивированного мнения профкома принимаются следующие локальные нормативные акты и решаются следующие вопросы:

- тарификационные списки;
- правила внутреннего трудового распорядка;
- график сменности;
- график отпусков;
- форма расчетного листка;
- правила и инструкции по охране труда;
- план профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации, перечень необходимых профессий;
- введение режима неполного рабочего дня (недели);

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя;
- привлечения к сверхурочным работам;
- привлечения к работе в выходные и праздничные дни;
- применения необходимых мер при угрозе массовых увольнений работников;
- применение систем нормирования труда;

1.3.2.2. Процедура учета мотивированного мнения Профкома при принятии локальных нормативных актов:

1. Работодатель направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в профком.
2. Профком не позднее 5-ти рабочих дней с момента получения проекта локального нормативного акта рассматривает его и направляет работодателю мотивированное мнение в письменной форме.
3. Если мотивированное мнение профкома не содержит согласия с проектом локального нормативного акта, либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может:
 - согласиться с ним;
 - в течение 3-х дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с профкомом.
4. При не достижении согласия, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего:
 - работодатель вправе принять локальный нормативный акт;
 - профком имеет право начать процедуру коллективного трудового спора или обжаловать его в Государственной инспекции труда (далее - ГИТ), либо в суде.

1.3.2.2. Процедура учета мотивированного мнения Профкома при увольнении работника являющегося членом Профсоюза:

1. Работодатель направляет в профком проект приказа и копии документов, являющихся основанием для принятия решения.
2. Профком в течение 7-ми рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, или немотивированное мнение работодатель вправе не учитывать.
3. Если профком выразил несогласие с решением работодателя, он в течение 3-х рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом. При не достижении общего согласия, работодатель по истечении 10-ти рабочих дней со дня направления в профком проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в ГИТ или суд.

СОГЛАСОВАНО: Председатель Профкома _____ О.В.Майбурова	Утверждаю: Заведующий МКДОУ «Алёнка» _____ Л.П.Антонова «____» _____ 2021г.
--	--

СОГЛАШЕНИЕ по охране труда.

Администрация и Профком ДОУ заключили настоящее соглашение о том, что в период с **01.02.2021 г. по 31.12.202__г.** будут выполнены следующие виды мероприятий по охране труда работников МКДОУ:

N п/п	Содержание мероприятий	Единица учета	Стоимость работ, тыс. рублей	Срок выполнения	Ответственные лица
1	2	3	4	5	6
1.	Обучение работников безопасным методам и приемам работы, обучение навыкам оказания первой помощи. Проведение профессиональной гигиенической подготовки работников	1		Август 2021-2024.	медицинская сестра
2.	Проверка технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током	1		Август 2021-2024.	Рабочий по обслуживанию здания.
3.	Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в служебных и бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствие с действующими нормами	1		Август 2021-2024.	заведующий
4.	Организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий.	4		Сентябрь-декабрь 2021-2024г.	Медицинская сестра, инструктор по ФИЗО, музыкальный руководитель

П Е Р Е Ч Е Н Ь

Работников с ненормированным рабочим днем.

№ п/п	Должность	Дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день (календарные дни)
1	Заведующий	3

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда:

Категория работников	Размер выплаты
- Рабочий по комплексному обслуживанию и текущему ремонту зданий, сооружений и оборудования, - кухонный рабочий, - машинист по стирке и ремонту белья, - младший воспитатель	От 4-12%
Повар	

П Е Р Е Ч Е Н Ь

Профессий и должностей, которым предоставляется дополнительный отпуск за работу с вредными условиями труда.

№ п/п	Должность	Дополнительный оплачиваемый отпуск (календарные дни)
1	Кухонный работник	6
2	кочегар	8
3	Повар	6
4	Машинист по стирке белья	6

Перечень

Профессий и должностей для бесплатной выдачи спецодежды

№ п/п	Должность	Наименование спецодежды	Срок носки
1	Младший воспитатель	Перчатки резиновые	6 месяцев
2	Сторож	-куртка на утепленной подкладке	3 года
		- рукавицы	6 месяцев
3	Машинист котельной	рукавицы	6 месяцев

Форма расчетного листка

Расчетный листок						
ФИО _____ Должность: _____ Таб. № _____ Отдел: _____ оклад: _____ Статус работника: _____ год: _____ мес.: _____ Фонд раб. врем. _____						
Источ-ник	Код	Д/Ч	%	Наименование	Начисл.	Удерж.
	Остаток на начало периода					
	004			Стим. выплаты		
	003			Комп. выплата		
	008			Оклад		
	057			премия		
	070			Районные		
	080			Допл. До МРОТ		
	084			Повыш. коэфф		
	075			Ежемесяч. выплаты		
	010			НДФЛ 13%		
	008			Аванс пластик (Аванс)		
	009			З.П. пластик (зарплата)		
				Итого		
Долг за организацией <input style="width: 100px;" type="text"/>						
Налог на доходы физического лица						
Совокуп. доход _____			Вычеты _____			
Налог _____						
Обязательное пенсионное страхование (трудовая пенсия)						
Страховая часть: _____			Накопит. часть: _____			