
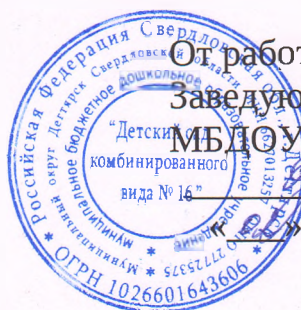


От работников:
Председатель профсоюзного комитета
МБДОУ «Детский сад № 16»

 Е. А. Колтышева
«*02*» *марта* 2026г.



От работодателя:
Заведующая
МБДОУ «Детский сад № 16»
И. Ю. Дрягина
«*02*» *марта* 2026г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад комбинированного вида № 16»
на 2026 – 2028г.г.

Утвержден на общем собрании трудового коллектива,
Протокол № 2 от 27 февраля 2026 года

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками учреждения.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работодатель МБДОУ «Детский сад № 16» в лице заведующей Дрягиной Ирины Юрьевны (далее – Работодатель)

Работники образовательного учреждения, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация Общероссийского Профсоюза образования в лице председателя первичной профсоюзной организации Колтышевой Елены Анатольевны, (далее – первичная профсоюзная организация).

1.3. Стороны, подписавшие коллективный договор, обязуются соблюдать условия Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ, Отраслевого соглашения по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, Соглашения между Правительством Свердловской области, Федерацией профсоюзов Свердловской области и Свердловским областным союзом промышленников и предпринимателей, Соглашения между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Соглашения между администрацией муниципального округа Дегтярск Свердловской области, Управлением образования муниципального округа Дегтярск Свердловской области и Ревдинской городской организацией Профсоюза, а также руководствоваться Едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на соответствующий год.

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения.

1.5. Коллективный договор заключен на срок 2026-2028 годы, вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового, но не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.6. В течение срока действия коллективного договора любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения и в других случаях, установленных законодательством.

1.8. Работодатель обязуется:

1.8.1. Направить подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в течение семи дней со дня подписания в орган по труду для уведомительной регистрации.

1.8.2. Довести текст коллективного договора до всех работников не позднее одного месяца после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников под роспись.

1.9. Стороны договорились:

1.9.1. В целях содействия развитию социального партнерства предоставлять возможность присутствия представителей сторон коллективного договора на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением коллективного договора.

1.9.2. Направлять друг другу полную и своевременную информацию о своей деятельности по социально-трудовым вопросам.

Раздел 2. Трудовой договор. Гарантии при заключении и расторжении трудового договора. Обеспечение занятости.

Подготовка и переподготовка кадров

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. Оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу, письменными трудовыми договорами в соответствии со ст.ст. 57, 58, 67 ТК РФ.

2.1.2. Локальные нормативные правовые акты не могут содержать условия, снижающие уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

2.1.3. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором. Не требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.

2.1.4. Извещать работников об изменении существенных условий трудового договора в письменной форме под роспись не позднее, чем за два месяца до их введения. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора в письменной форме.

2.1.5. Устанавливать педагогическим работникам продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы) не ниже продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), установленной Приказом Минобрнауки РФ от 04.04.2025 № 269.

Объем педагогической работы или учебной (преподавательской) работы сверх, либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, устанавливать только с письменного согласия работника.

2.1.6. Сообщать в письменной форме профсоюзному комитету о принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения

соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

Увольнение считается массовым в случае, если увольнению подлежат 10 и более процентов работников течение 90 календарных дней в учреждении или меньшее количество работников за то же время, если это установлено трехсторонним Соглашением между администрацией муниципального округа Дегтярск Свердловской области, Управлением образования муниципального округа Дегтярск Свердловской области и городской организацией Профсоюза на 2025-2026г.г.

В случае ликвидации образовательного учреждения уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2.1.7. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации учреждения.

Принимать решения о высвобождении работников в строгом соответствии с действующим законодательством, соглашениями и коллективным договором.

2.1.8. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

2.1.9. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ, производить только с учетом мнения профсоюзного комитета (по согласованию с профсоюзным комитетом в установленном порядке).

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2,3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с работником, являющимся членом Профсоюза, работодатель направляет в профком проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

2.1.10. В случае возникновения необходимости сокращения штата ограничивать или временно прекращать прием новых работников.

2.1.11. Предоставлять работникам, предупрежденным об увольнении в связи с ликвидацией организации или в связи с сокращением численности (штата) работников, не менее 2 часов в неделю с сохранением заработной платы для поиска работы (за счет средств от приносящей доход деятельности).

2.1.12. Обеспечить право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование (ст. 197 ТК РФ).

2.1.13. Обеспечить получение дополнительного профессионального образования работников, а также возможность опережающей переподготовки

высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

2.1.14. Ежегодно предусматривать выделение средств на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

Обеспечить повышение квалификации работников в соответствии с графиком по установленной форме, предусматривая обязательное повышение квалификации не реже одного раза в 3 года для каждого педагогического работника (с учётом оплаты командировочных расходов).

2.1.15. В случае направления работника на профессиональную подготовку, переподготовку или повышение квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.

2.1.16. В первоочередном порядке на повышение квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

2.1.17. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего образования по программам бакалавриата, специалитета или магистратуры, профессионального образования по очно-заочной форме обучения, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

2.1.18. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования - подготовки кадров высшей квалификации, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173.1 ТК РФ.

2.1.19. Предоставлять за счёт внебюджетных источников гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 – 176 ТК РФ, также работникам, получающим профессиональное образование соответствующего уровня не впервые, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения по направлению работодателя.

2.2. Стороны договорились:

2.2.1. Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости.

2.2.2. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации дополнительно к лицам, указанным в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два и менее года до пенсии);
- лица, проработавшие в учреждении свыше десяти лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет;
- награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- председатель первичной профсоюзной организации;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года;
- работники, совмещающие работу с обучением в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования по своему профилю работы, независимо от того, за чей счет они обучаются.

2.2.3. Педагогическим работникам, которым до досрочного назначения трудовой пенсии в связи с педагогической деятельностью осталось менее двух лет, педагогическая нагрузка устанавливается в размере не меньше, чем за одну ставку заработной платы при наличии соответствующей учебной нагрузки в образовательном учреждении.

2.2.4. Организовать работу совместной комиссии по работе с молодыми специалистами – выпускниками образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, имеющими стаж работы по специальности до 3 лет, с целью оказания помощи в их профессиональном становлении и в решении социальных проблем.

2.2.5. Вносить в трудовые книжки работников записи о награждении работников профсоюзными наградами в порядке, определенном правилами внутреннего трудового распорядка.

2.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

2.3.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, коллективные права и интересы работников, а также осуществлять контроль за соблюдением указанных прав.

2.3.2. Сохранять работника – члена Профсоюза, после увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации, на профсоюзном учёте в первичной профсоюзной организации в течение 6 месяцев после увольнения, со всеми правами и обязанностями члена Профсоюза.

2.4. Работники обязуются:

2.4.1. Качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией.

2.4.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1), установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.

2.4.3. Педагогическим работникам соблюдать Кодекс профессиональной этики педагогических работников МБДОУ «Детский сад № 16» (Приложение № 2).

Раздел 3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Устанавливать время начала и окончания работы в соответствии с утвержденным графиком рабочего времени работников (Приложение № 3).

3.1.2. Установить нормальную продолжительность рабочего времени – не более 40 часов в неделю, и сокращенную продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников:

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

в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;

занятых на работах с вредными условиями труда – не более 36 часов в неделю;

педагогических работников - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ),

медицинских работников – не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).

3.1.3. Устанавливать педагогическим работникам конкретную продолжительность рабочего времени в соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

3.1.4. Устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по соглашению сторон трудового договора, а по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением – в обязательном порядке.

3.1.5. Привлекать работников к сверхурочным работам только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по согласованию с профкомом (ст. 99 ТК РФ), кроме случаев, предусмотренных ч. 3 ст. 99 ТК РФ.

3.1.6. Привлекать работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ по письменному распоряжению работодателя.

Оплачивать работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ, либо, по желанию работника, предоставлять ему другой день отдыха.

3.1.7. Привлекать работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой труда.

3.1.8. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 122 ТК РФ. Очередность отпусков устанавливать в соответствии с графиком отпуском по

согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.1.9. Педагогическим работникам предоставлять ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск согласно утвержденному в Перечне должностей педагогических работников для предоставления ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска (Приложение № 4).

3.1.10. При составлении графика отпусков обеспечить установленное законодательством право отдельных категорий работников на предоставление отпусков по их желанию в удобное для них время:

- женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (ст. 260 ТК РФ);

- работникам в возрасте до восемнадцати лет (ст. 267 ТК РФ);

- лицам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России»

- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

3.1.11. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ч. 9 ст.136 ТК РФ). В случае нарушения сроков выплаты отпускных, по письменному заявлению работника переносить ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ч. 2 ст. 124 ТК РФ).

3.1.12. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем, продолжительность которого не может быть менее трех календарных дней (ст. 119 ТК РФ).

3.1.13. Предоставлять дополнительные отпуска за работу во вредных условиях труда согласно Перечню профессий и должностей работников учреждения, занятых во вредных условиях труда по результатам специальной оценки условий труда.

3.1.14. Предоставлять педагогическим работникам по их заявлениям не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической длительной отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ), порядок предоставления которого определяется Приказом Минобрнауки РФ от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (с изменениями) и Положением о предоставлении педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года.

3.1.15. Предоставлять работникам при прохождении диспансеризации право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением места работы и среднего заработка (ст. 185.1 Трудового кодекса РФ).

Предоставлять работникам, достигшим возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части 3 ст. 185.1 Трудового кодекса РФ, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, право на освобождение от

работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

3.1.16. Предоставлять работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста, работникам, являющимся получателями пенсии по старости или за выслугу лет, при прохождении диспансеризации предоставлять право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением места работы и среднего заработка (ст. 185.1 Трудового кодекса РФ).

Для дошкольных образовательных организаций (структурных подразделений образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по программам дошкольного образования)

3.1.17. Предоставлять ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней педагогическим работникам, работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, а также нуждающимися в длительном лечении, независимо от их количества.

3.1.18. Если в дошкольной группе осуществляется совместное образование здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья, то согласно пункту 13 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования, утвержденного приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 31.07.2020 г. № 373, - создавать группы комбинированной направленности, в которых норма часов педагогической работы за ставку заработной платы воспитателей составляет 25 часов в неделю.

3.2. Стороны договорились:

3.2.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется:

- Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждёнными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (Приложение №1);

- графиком сменности, составленным работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом и доведённым до работников не позднее, чем за 1 месяц до начала его действия (ст. 103 ТК РФ);

- другими локальными нормативными актами, утверждёнными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.2.2. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить работнику отпуск без сохранения заработной платы в случаях, указанных в ст. 128 ТК РФ, а также в следующих случаях, установленных настоящим коллективным договором:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
 - родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
 - работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
 - работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
 - матерям, имеющим детей-первоклассников - 1 день (1 сентября).
- (отпуска с сохранением заработной платы могут устанавливаться за счёт внебюджетных средств).

Раздел 4. Оплата и нормирование труда

4.1. Стороны договорились:

4.1.1. Работодатель разрабатывает и принимает по согласованию с профсоюзным комитетом:

- Положение об оплате труда, которым устанавливаются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников и повышающие коэффициенты к ним, включающее также следующие разделы:
 - раздел о выплатах компенсационного характера и доплатах за дополнительные виды работ;
 - раздел о выплатах стимулирующего характера.
- Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательной организации (Приложение № 5),
- Положение об оказании материальной помощи (Приложение № 6),
- Другие положения и локальные нормативные акты.

В состав комиссий по премированию (стимулированию), по распределению учебной нагрузки входит представитель выборного профсоюзного органа.

Положения также могут являться приложениями к коллективному договору.

4.1.2. Разрабатывать локальные нормативные акты, регулирующие вопросы заработной платы работников в соответствии с законодательством Свердловской области, с учётом примерных локальных нормативных актов, направляемых совместными письмами Министерства образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

4.1.3. Устанавливать размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исходя из требований ст. 129 ТК РФ на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 г.

№ 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (с изменениями).

В пределах имеющихся средств на оплату труда самостоятельно определять размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат без ограничения их максимальными размерами.

Минимальные тарифные ставки, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, предусматриваемые в примерных положениях об оплате труда работников учреждений по видам экономической деятельности, утверждаемых органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления, используются в качестве ориентиров для установления в образовательном учреждении конкретных размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников учреждения. Минимальные тарифные ставки, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы не подлежат включению в положение об оплате труда работников.

4.1.4. Повышать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по основаниям, предусмотренным Положением об оплате труда.

4.1.5. Устанавливать выплаты компенсационного характера при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на финансовый год, на основании утвержденного Перечня должностей работников, получающих доплату за работу во вредных условиях труда и в условиях, отклоняющихся от нормальных (Приложение №7) и в соответствии с Положением об оплате труда.

4.1.6. Производить выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда за счет бюджетных средств, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных образовательным учреждением на оплату труда работников.

4.1.7. При увеличении размеров субвенций (субсидий) на оплату труда, в образовательном учреждении в первую очередь производится индексация заработной платы работников при обязательном условии наличия (сохранения) в фонде оплаты труда стимулирующей части в размере не более 30 процентов.

В первую очередь индексации подлежат размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников.

При увеличении размеров субвенций (субсидий) на оплату труда, работодатель принимает решение о распределении средств фонда оплаты труда и о повышении заработной платы работников по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.1.8. Решение о распределении дохода от приносящей доход деятельности принимается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.1.9. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При

этом на период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок. В период приостановки работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

4.1.10. В случае простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, Работодатель выплачивает заработную плату в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя, а по вине работодателя – не менее 2/3 средней заработной платы работника.

В случае приостановки деятельности образовательного учреждения по предписаниям органов Роспотребнадзора, органов пожарного надзора, заработная плата работникам выплачивается в размере среднего заработка.

4.1.11. За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективного договора и соглашений по вине работодателя или учредителя, сохраняется, заработная плата в полном размере.

4.1.12. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, заработная плата работнику за выполнение нормы труда по основной должности выплачивается в размере не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы, установленной в Свердловской области).

4.1.13. Работа, выполняемая работником при совмещении профессий (должностей) сверх нормы труда, оплачивается пропорционально объему выполняемых сверх одной нормы труда обязанностей с учетом пункта 4.1.12.

4.1.14. Устанавливать доплату педагогам за оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество) в размере не менее 10 % оклада (должностного оклада), ставки согласно Положению об оплате труда работников.

Указанные доплаты осуществлять в пределах утвержденного в установленном порядке фонда оплаты труда в соответствии с локальным актом организации, регулирующим условия и порядок организации наставничества в организации.

4.1.15. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон (ст. 151 Трудового кодекса РФ).

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Устанавливать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы педагогическим работникам в размере не ниже установленных Правительством Свердловской области минимальных окладов (ставок заработной платы).

4.2.2. Устанавливать педагогическим работникам в трудовом договоре продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы) не менее нормы часов за 1 ставку заработной платы, определенную в

соответствии со ст. 333 ТК РФ, Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (с изменениями).

4.2.3. Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчетного листа (ст.136 ТК РФ).

4.2.4. Производить оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с законодательством.

4.2.5. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 10 и 25 числа.

Заработная плата за первую половину месяца начисляется и выплачивается пропорционально отработанному работником времени (фактически выполненной работе).

При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца учитывается оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника за отработанное время, а также надбавки за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей).

Выплаты компенсационного характера, расчет которых зависит от выполнения месячной нормы рабочего времени и возможен только по окончании месяца (за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьями 152 и 153 ТК РФ) производятся при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц.

Выплаты стимулирующего характера, начисляемые по результатам выполнения показателей эффективности (оценка которых осуществляется по итогам работы за месяц) производятся при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц в случае, если в настоящем коллективном договоре или локальном нормативном акте определен срок выплаты работникам стимулирующей выплаты за месяц в месяце, следующим за отчетным.

4.2.6. При нарушении работодателем срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель в соответствии со ст. 236 ТК РФ, обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством

и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

4.2.7. В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, сохранять за ними повышения к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, до достижения ими пенсионного возраста.

4.2.8. После истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности сохранять педагогическому работнику повышения к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, в течение одного года в следующих случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности (более четырёх месяцев);
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- окончания длительного отпуска в соответствии с пунктом 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- если работник был призван в ряды Вооружённых сил России;
- в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника;
- в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации;
- в случае исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа;
- в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения.

4.2.9. В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему повышается оклад, ставка заработной платы по каждой педагогической должности (Соглашение между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Соглашение между администрацией муниципального округа Дегтярск Свердловской области, Управлением образования муниципального округа Дегтярск Свердловской области и Ревдинской городской организацией Профсоюза).

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, указанной педагогической работы на разных педагогических должностях в разных образовательных

учреждениях, ему также устанавливается повышенный оклад, ставка заработной платы за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой им педагогической должности согласно указанному перечню должностей.

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы в должности (должностях) с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория (как по основному месту работы, так и по совместительству), при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему повышается оклад, ставка заработной платы за соответствующую квалификационную категорию по каждой педагогической должности.

4.2.10. Устанавливать выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, повышенные на 20 процентов оклады (ставки заработной платы) до установления им квалификационной категории, но не более чем на два года. Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Устанавливать данное повышение при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования - в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;

- если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы - в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

Если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлено повышение оклада, ставки заработной платы, в течение указанного срока ушёл в отпуск по беременности и родам или в отпуск по уходу за ребенком, выплата установленного настоящим пунктом повышения продолжается после выхода из соответствующего отпуска до истечения двух лет педагогической работы в данной организации (с учетом срока выплаты повышения до ухода в соответствующий отпуск).

Если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), в течение указанного срока был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы, данное повышение сохраняется на оставшийся до увольнения в связи с призывом на военную службу срок при

условии трудоустройства в организацию, из которой он был уволен в связи с призывом на военную службу, в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

4.2.11. Оплачивать сверхурочную работу в соответствии с ТК РФ: за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере, осуществляемую по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ.

Раздел 5. Охрана труда и здоровья

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.2. Обеспечить работникам безопасные условия труда, соответствующие требованиям охраны труда, проводить работу по предупреждению производственного травматизма и обеспечению соответствующих санитарно-гигиенических условий, профилактике возникновения профессиональных заболеваний работников (ст. 216.1 ТК РФ).

Для реализации этих задач согласовывать проведение мероприятий по охране и повышению безопасности условий труда. Перечень этих мероприятий, сроки, финансирование и ответственных должностных лиц определять в ежегодном Соглашении по охране труда.

5.1.3. Создать совместную комиссию по охране труда между администрацией и профсоюзной организацией на паритетной основе (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (ст. 224 ТК РФ, Приказ Минтруда России от 22.09.2021 № 650н).

5.1.4. Осуществлять совместно с профкомом контроль состояния условий охраны труда, выполнения Соглашения по охране труда между администрацией и профсоюзной организацией (Приложение № 8), а также проведение административно-общественного контроля.

5.1.5. Направлять на финансирование мероприятий по улучшению условий труда средства в размере не менее 0,7 % суммы затрат на эксплуатационные расходы на содержание учреждения и не менее 2 % от фонда оплаты труда в соответствии с Соглашением между администрацией муниципального округа Дегтярск Свердловской области, Управлением образования муниципального округа Дегтярск Свердловской области и Ревдинской городской организацией Профсоюза.

5.1.6. Организовать работу по охране и безопасности труда, исходя из результатов специальной оценки условий труда (далее – СОУТ), проводимой в порядке и в сроки, согласованные с выборным профсоюзным органом. В состав комиссии по СОУТ в обязательном порядке включать представителей профкома, комиссии по охране труда и уполномоченного по охране труда.

5.1.7. Обеспечить обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и

проверку знания требований охраны труда (ст.214, 219 ТК РФ, Постановление Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464).

5.1.8. Обеспечивать работников правилами и инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда.

5.1.9. Обеспечить проведение за счет работодателя вакцинаций (согласно «Национальному календарю прививок») и в установленные сроки предварительных и периодических медицинских осмотров работников в соответствии с «Перечнем вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядком проведения этих осмотров (обследований), утвержденным приказом Министерства здравоохранения РФ от 28.01.2021 г. № 29-н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры», с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

5.1.10. Провести СОУТ в соответствии с Федеральным законом «О специальной оценке условий труда» от 30.12.2013г. (с изменениями).

5.1.11. Предоставить работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам СОУТ следующие компенсации:

- дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей согласно результатам СОУТ;

- доплату к окладу в соответствии со статьями 146, 147 Трудового кодекса РФ. Размер доплат устанавливается по результатам СОУТ по согласованию с профсоюзным комитетом (приложение № 10).

5.1.12. По результатам СОУТ разработать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски.

5.1.13. Обеспечить приобретение и выдачу работникам сертифицированных средств индивидуальной защиты (специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты), смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по Перечню должностей работников для обеспечения специальной одеждой, средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами (Приложение № 9).

Обеспечить хранение, ремонт, стирку, сушку, а при необходимости замену ранее выданных средств индивидуальной защиты за счет средств работодателя.

5.1.14. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.1998 г. № 125-

ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (с изменениями).

5.1.15. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с действующим законодательством.

5.1.16. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, сохранять место работы, должность и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).

5.1.17. 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.

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

5.1.19. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

5.1.20. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда, а также проведением административно-общественного контроля.

5.1.21. Принять локальный нормативный акт, устанавливающий систему нормирования труда, по согласованию с выборным профсоюзным органом.

5.1.22. В целях реализации межведомственного комплексного плана по профилактике ВИЧ-инфекций в Свердловской области обеспечить:

- проведение дополнительной иммунизации, вакцинопрофилактики работников за счет организации;

- совершенствование профилактических мер противодействия распространению ВИЧ/СПИД, наркомании, алкоголизма и других социально значимых заболеваний среди работников образовательной организации.

5.2. Первичная профсоюзная организация обязуется:

5.2.1. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия.

5.2.2. Осуществлять постоянный контроль соблюдения трудового законодательства по охране труда и обеспечения безопасных условий труда силами уполномоченного по охране труда и совместной комиссии по охране труда. Два раза в год подводить итоги выполнения Соглашения по охране труда.

5.2.3. Участвовать в организации обучения работников по охране труда.

5.2.4. Регулярно заслушивать на заседаниях профкома уполномоченного по охране труда, готовить соответствующие предложения по улучшению условий труда для должностных лиц, ответственных за охрану труда.

5.2.5. Участвовать в расследовании несчастных случаев.

5.2.6. Принимать участие в подготовке учреждения к новому учебному году и в работе в комиссии по оценке готовности образовательного учреждения к новому учебному году.

5.2.7. Ходатайствовать при необходимости перед вышестоящими профсоюзными органами о выделении дополнительных путёвок в санаторий – профилакторий «Юбилейный».

Раздел 6. Социальные гарантии

6.1. Стороны договорились:

6.1.1. По согласованию с профсоюзным комитетом ходатайствовать перед городским (районным) комитетом Профсоюза о выделении путевок работникам в областной санаторий-профилакторий «Юбилейный» (при наличии возможности - в другие санатории-профилактории).

6.1.2. В случае участия работников в областных, городских, районных спортивных соревнованиях (спартакиадах), конкурсах по охране труда они освобождаются от работы на время участия в соревнованиях с сохранением среднего заработка.

6.1.3. При увольнении работников, на которых в связи с работой воздействовали вредные производственные факторы, дающие право в дальнейшем на какие-либо льготы, в том числе на досрочное назначение пенсии в связи с особыми условиями труда, таким работникам выдаётся заверенная копия карты аттестации рабочих мест или карты специальной оценки условий труда за всё время работы в соответствующих условиях.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Предоставлять работникам при выделении им путёвки в санатории-профилактории, дни для лечения по данной путёвке (без нарушения образовательного процесса). По желанию работника указанные дни предоставляются в счёт ежегодного оплачиваемого отпуска за соответствующий год либо без сохранения заработной платы.

Работник может проходить лечение в государственном автономном учреждении Свердловской области «Санаторий-профилакторий «Юбилейный» без прерывания трудовой деятельности, на основании соглашения с работодателем о временной дистанционной работе, организуя учебные занятия в дистанционном режиме, если это не приводит к нарушению образовательного процесса.

6.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

6.3.1. Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с работниками учреждения – членами Профсоюза и членами их семей (коллективные походы в кино, театр, туристические поездки и т.д.).

6.3.2. Оказывать консультативную помощь работникам – членам Профсоюза, желающим стать участниками программ и подпрограмм, направленных на обеспечение граждан жильём.

6.3.3. Оказывать консультативную помощь работникам – членам Профсоюза при составлении, изменении трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним и представлять их интересы в отношениях с работодателем в случае нарушения их законных прав.

6.3.4. Вести контроль педагогического стажа работников – членов Профсоюза, дающего право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости.

6.3.5. Оказывать материальную помощь работникам – членам Профсоюза в установленном в Профсоюзе порядке.

6.3.6. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами о премировании работников – членов Профсоюза в установленном в Профсоюзе порядке.

6.3.7. Оказывать бесплатную юридическую помощь работникам – членам Профсоюза.

6.3.8. Ходатайствовать перед городским (районным) комитетом Профсоюза о предоставлении частичной компенсации стоимости путевки в санаторий-профилакторий «Юбилейный» членам Профсоюза.

Раздел 7. Гарантии деятельности профсоюзной организации

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации согласно Трудовому кодексу РФ, Федеральному закону «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

7.1.2. Предоставлять профкому информацию, сведения и разъяснения по социально-трудовым вопросам в соответствии со ст. 17 Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями), о планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, по вопросам финансирования учреждения, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий и надбавок и другим социально-трудовым вопросам, своевременно рассматривать обращения, заявления, требования и предложения профсоюзных органов и давать на них мотивированные ответы.

7.1.3. Беспрепятственно допускать представителей профсоюзной организации во все подразделения учреждения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, в том числе для проверки соблюдения трудового законодательства, проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.

7.1.4. На основании личных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно удерживать из заработной платы профсоюзные взносы и перечислять их на расчетный счет профсоюзной организации районной организации Профсоюза.

7.1.5. Предоставлять профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации бесплатно необходимое помещение с оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого профсоюзного органа и для проведения собраний, а также предоставлять средства связи, электронную почту и оргтехнику.

7.1.6. Предоставить право представителю профкома участвовать в совещаниях администрации, а также обеспечить представителю профкома свободный доступ к локальным нормативным документам.

7.1.7. Предоставлять членам выборных профсоюзных органов на условиях, предусмотренных действующим законодательством, время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их профсоюзной учебы и участия в работе съездов, конференций, пленумов, собраний, созываемых Профсоюзом работников образования и науки

7.1.8. Устанавливать доплаты работнику, избранному председателем первичной профсоюзной организации, в размере до 30 процентов размера оклада (должностного оклада), уполномоченному по охране труда за организацию работы в рамках общественно-государственного управления образовательной организацией из фонда оплаты труда.

7.1.9. Устанавливать условия оплаты труда, проводить аттестацию и тарификацию работников, распределение стимулирующей части фонда оплаты труда и специальную оценку условий труда с обязательным участием профсоюзных органов.

7.1.10. Размещать на сайте образовательной организации материалы первичной профсоюзной организации.

7.1.11. Хранить письменные заявления работников об удержании с их заработной платы членского профсоюзного взноса и перечислении его на счет профсоюзной организации до минования надобности (увольнения работника, выхода его из Профсоюза).

7.1.12. Предоставлять работникам - молодым специалистам время для участия в мероприятиях, проводимых городской (районной) организацией Профсоюза и Советом молодых педагогов ежемесячно (в день, установленный городским (районным) отраслевым соглашением). Устанавливать рабочее время работникам – молодым специалистам таким образом, чтобы в указанные дни они были свободны от проведения занятий.

7.2. Стороны договорились:

7.2.1. Выступить партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, жилищно-бытового обслуживания, оказания материальной помощи.

7.2.2. Первичная профсоюзная организация в индивидуальных трудовых отношениях представляет и защищает права и интересы работников учреждения – членов Профсоюза в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом Общероссийского Профсоюза Образования, Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом РФ.

7.2.3. Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охраны труда, социальному страхованию и других.

7.2.4. Члены профсоюзного комитета, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашениями, и настоящим коллективным договором.

7.2.7. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ;
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- другие вопросы, подлежащие решению по согласованию или с учётом мнения профсоюзного комитета согласно законодательству либо отраслевым или генеральным соглашениям и настоящему коллективному договору.

7.2.8. В учреждении устанавливается следующий порядок согласования локальных нормативных актов:

1) В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, перед принятием решения работодатель направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации (далее – профсоюзный орган).

2) Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта локального нормативного акта принимает мотивированное решение о его согласовании либо отказе в согласовании и направляет работодателю данное мотивированное решение в письменной форме.

3) В случае если выборный орган первичной профсоюзной организации отказал в согласовании локального нормативного акта, либо содержит

предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним, либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного решения провести консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

4) При недостижении согласия, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего либо работодатель принимает локальный нормативный акт на тех условиях, которые были согласованы, либо продолжает консультации.

7.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

7.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями законодательства о труде, об охране труда, соглашений, коллективных договоров, других нормативных актов, действующих в образовательном учреждении.

Осуществлять защиту трудовых прав и интересов работников - членов Профсоюза.

7.3.2. Вносить предложения по совершенствованию локальных нормативных актов, регулирующих социально-трудовые отношения и вопросы охраны труда.

7.3.3. Оказывать бесплатную правовую помощь в решении трудовых и социально-экономических вопросов работникам, являющимся членами Профсоюза, с привлечением специалистов вышестоящих организаций Профсоюза.

7.3.4. При проведении аттестации работников на соответствие занимаемой должности представлять их интересы.

7.3.5. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами об оказании работодателю необходимой консультационной, методической, информационной помощи в случае, если руководитель образовательной организации является членом Профсоюза.

7.3.6. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами об оказании работодателю необходимой помощи по вопросам обжалования действий надзорных органов, которые могут повлечь за собой нарушение прав или законных интересов работников в случае, если руководитель образовательной организации является членом Профсоюза.

7.3.7. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами об оказании материальной помощи работникам - членам Профсоюза в соответствии с установленным в Профсоюзе порядком.

7.3.8. Содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

7.3.9. Доводить до сведения работников и работодателя отдельные нормы действующего трудового законодательства и законодательства по охране труда.

7.3.10. Вести контроль педагогического стажа работников – членов Профсоюза, дающего право на досрочное назначение страховой пенсии по старости.

7.3.11. Награждать работников - членов Профсоюза премиями и ценными подарками по итогам работы в порядке, установленном выборными профсоюзными органами.

7.3.12. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами, перед муниципальными и государственными органами о награждении работников - членов Профсоюза профсоюзными наградами, муниципальными и государственными наградами за достижения в профсоюзной и в трудовой деятельности, в том числе представлять работников – членов Профсоюза к государственным наградам, дающим право на получение звания «Ветеран труда Свердловской области».

Раздел 8. Разрешение трудовых споров

8.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

8.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

8.3. Работодатель по предложению первичной профсоюзной организации обязуется создать комиссию по трудовым спорам из равного числа представителей работников и работодателя, утвердить ее состав приказом, обеспечить организационно-техническую деятельность комиссии, возможность принятия решений, а также исполнять ее решения.

Раздел 9. Заключительные положения

9.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами комиссией, созданной на паритетных условиях в соответствии с Положением о комиссии по заключению и реализации коллективного договора (Приложение № 10), а также органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

9.2. Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании работников учреждения.

9.3. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании работников.

9.4. Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.

9.5. Профсоюзная организация за невыполнение обязательств по коллективному договору несет ответственность в соответствии с Уставом профсоюза и законодательством о труде.

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Правила внутреннего трудового распорядка МБДОУ «Детский сад № 16» (стр. 26-58)
2. Кодекс профессиональной этики педагогических работников МБДОУ «Детский сад № 16» (стр. 59-62)
3. График рабочего времени работников МБДОУ «Детский сад № 16» (стр. 63-65)
4. Перечень должностей педагогических работников для предоставления ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска (стр. 66-67)
5. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад № 16» (стр. 68-87)
6. Положение о материальной помощи работникам МБДОУ «Детский сад № 16» (стр. 88-89)
7. Перечень должностей работников, получающих доплату за работу во вредных и тяжелых условиях труда и в условиях, отклоняющихся от нормальных (стр. 90-92)
8. Соглашение по охране труда между администрацией и профсоюзной организацией МБДОУ «Детский сад № 16» (стр. 93-97)
9. Перечень должностей работников для обеспечения специальной одеждой, средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами (стр. 98-101)
10. Положение о комиссии по заключению и реализации коллективного договора МБДОУ «Детский сад № 16» (стр. 102-104)

СОГЛАСОВАНО:

Профсоюзной организацией
МБДОУ «Детский сад № 16»
И. А. Е. А. Колтышева
«29» декабря 2025г.



УТВЕРЖДАЮ:

Заведующая МБДОУ «Детский сад № 16»
И. Ю. Дрягина
«29» декабря 2025г.
Приказ № 277 от «29» декабря 2025г.

**ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
МБДОУ «ДЕТСКИЙ САД № 16»**

Принято на общем собрании
трудового коллектива
МБДОУ «Детский сад № 16»
Протокол № 4 от 29 декабря 2025г.

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), федеральным законом от 29.12.2012г. № 273-ФЗ (с изменениями) «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 (ст. 189 ТК РФ).

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 в МБДОУ «Детский сад № 16» (далее МБДОУ).

1.4. В настоящих Правилах используются следующие основные понятия:

- Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст. 189 ТК РФ);

- работодатель – юридическое лицо (МБДОУ), вступившее в трудовые отношения с работником.

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

- 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;

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

1.5. Правила утверждаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1. Порядок приема на работу

2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе.

2.1.2. Трудовой договор заключается, как правило, на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

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

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

- иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.1.4. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя организации, его заместителей, руководителя структурного подразделения – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

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

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе (ст. 70 ТК РФ).

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

2.1.6. Прием педагогических работников на работу производится с учетом требований, предусмотренных федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации».

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

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;

- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана 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, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

2.1.8. Лица, поступающие на работу в образовательное учреждение, обязаны также предоставить личную медицинскую книжку, содержащую сведения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении (ст. 220 ТК РФ).

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

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 (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется) (ст. 65 ТК РФ).

2.1.10. Работники имеют право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) (ст. 60.1 ТК РФ).

2.1.11. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.1.12. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе, а если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, - не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями (ст. 67 ТК РФ).

2.1.13. Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.

Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 66 ТК РФ).

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

2.1.15. В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству (ст. 66 ТК РФ).

2.1.16. В соответствии со ст. 66.1 ТК РФ работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная ТК РФ, иным федеральным законом информация.

2.1.17. В случаях, установленных ТК РФ, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.1.18. Лицо, имеющее стаж работы по трудовому договору, может получать сведения о трудовой деятельности:

- у работодателя по последнему месту работы (за период работы у данного работодателя) на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя);

- в многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;

- в Социальном фонде Российской Федерации на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью;

- с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

2.1.19. Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

- при увольнении в день прекращения трудового договора.

В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Социального фонда Российской Федерации, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Социального фонда Российской Федерации.

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

2.1.17. На каждого работника образовательной организации ведется личное дело, состоящее из личного листка по учету кадров, автобиографии, заверенной копии приказа о приеме на работу, копии документа об образовании и профессиональной подготовке, копии трудовой книжки, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний для работы в образовательном учреждении, аттестационного листа, выписок из приказов по учреждению о назначении, результатах аттестации, перемещении по службе, поощрениях и награждениях, увольнении. Здесь же хранится один экземпляр письменного трудового договора.

2.1.18. Личное дело работника хранится в МБДОУ, в том числе и после увольнения.

2.2. Гарантии при приеме на работу

2.2.1. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

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, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами (ст. 64 ТК РФ).

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

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

2.2.3. 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 (ст. 64 ТК РФ).

2.3. Изменение условий трудового договора и перевод на другую работу

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

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

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

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

2.3.2. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике

и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

2.3.3. Перевод на другую работу – постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника.

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

Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора (ст. 72.1 ТК РФ).

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

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

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

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

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

2.3.8. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением производится в порядке, предусмотренном ТК РФ. Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья (ст. 72.1 ТК РФ).

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

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- не применяющего выданные ему в установленном порядке средства индивидуальной защиты, применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях;
- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.4. Прекращение трудового договора

2.4.1. Прекращение трудового договора возможно только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

2.4.2. Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора.

2.4.3. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия.

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

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

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

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

2.4.5. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

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

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

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

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

2.4.7. Работник, заключивший договор с условием об испытательном сроке, имеет право расторгнуть трудовой договор в период испытания, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

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

2.4.9. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ);
- 2) истечение срока трудового договора (ст. 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ);
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 71 и ст. 81 ТК РФ);
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (ст. 75 ТК РФ);

7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (ч. 4 ст. 74 ТК РФ);

8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (ч. 3 и 4 ст. 73 ТК РФ);

9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (ч.1 ст. 72.1 ТК РФ);

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ);

11) нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84 ТК РФ).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

2.4.10. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях (ст. 81 ТК РФ):

1) ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;

2) сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;

3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей);

5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

6) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

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

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

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

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или

повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

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

7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

7.1) непринятия работником мер по предотвращению или регулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера;

8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

9) принятия необоснованного решения руководителем организации, его заместителями, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

10) однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

11) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

12) предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;

13) в других случаях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами.

2.4.10. В соответствии с ТК РФ трудовой договор может быть прекращен за совершение работником, выполняющим воспитательные функции, 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, нахождение в состоянии алкогольного или наркотического опьянения и т. п.).

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

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 ТК РФ.

Увольнение работника по основанию, предусмотренному п. 7 или п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем.

2.4.11. Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником в соответствии со ст. 336 ТК РФ являются:

- повторное, в течение одного года, грубое нарушение устава образовательной организации, осуществляющей образовательную деятельность;

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

2.4.12. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя.

С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа.

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

2.4.14. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна быть произведена в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

При увольнении в день прекращения трудового договора работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью).

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

3. Основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора

3.1. В соответствии со ст. 216 ТК РФ работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;
- обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;
- обучение по охране труда за счет средств работодателя;
- дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда;
- гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором;
- обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные

представительные органы работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда;

- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

- внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

3.1.1. Виды, минимальные размеры, условия и порядок предоставления указанных в ст. 216 ТК РФ гарантий и компенсаций устанавливаются ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.1.2. Повышенные или дополнительные гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом работодателя с учетом финансово-экономического положения работодателя.

3.1.3. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, предусмотренные ТК РФ гарантии и компенсации работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливаются.

3.1.4. Гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда (ст. 216 ТК РФ):

3.1.4.1. Государство гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

3.1.4.2. Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда.

3.1.4.3. На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок.

На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

3.1.5. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами) работодатель

обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.1.6. В случае необеспечения работника в соответствии с ТК РФ средствами коллективной защиты и средствами индивидуальной защиты, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка работника.

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

3.1.8. В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в рамках обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

3.1.9. В целях предупреждения и устранения нарушений государственных нормативных требований охраны труда государство обеспечивает организацию и осуществление федерального государственного контроля (надзора) за их соблюдением и устанавливает ответственность работодателя и должностных лиц за нарушение указанных требований.

3.1.10. В соответствии со ст. 216 ТК РФ каждый работник имеет право на получение актуальной и достоверной информации об условиях и охране труда на его рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочем месте, о предоставляемых ему гарантиях, полагающихся ему компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

Обязанность предоставления указанной информации возлагается на работодателя, а также на соответствующие государственные органы и общественные организации при наличии у них такой информации.

Работодатель обязан незамедлительно проинформировать работника об отнесении условий труда на его рабочем месте по результатам специальной оценки условий труда к опасному классу условий труда.

Формы (способы) и рекомендации по размещению работодателем информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда, а также примерный перечень таких информационных материалов утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

3.1.11. В соответствии со ст. 216 ТК РФ работники имеют права на санитарно-бытовое обслуживание.

3.1.12. Санитарно-бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда возлагается на работодателя.

В этих целях работодателем по установленным нормам оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки, организуются посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи.

3.1.13. Перевозка в медицинские организации или к месту жительства работников, пострадавших в результате несчастного случая на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям производится за счет средств работодателя, если иное не предусмотрено ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.2. В соответствии со ст. 215 ТК РФ работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;
- следить за исправностью используемого оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;
- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемого оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;
- немедленно извещать своего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками

и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в ч. 2 ст. 227 ТК РФ, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

3.3. Педагогические работники МБДОУ имеют право на:

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

3.3.2. Внесение предложений по совершенствованию образовательного процесса в МБДОУ.

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

3.3.4. Аттестацию на соответствие занимаемой должности или на соответствующую квалификационную категорию в добровольном порядке и получение ее в случае успешного прохождения аттестации.

3.3.4. Сокращенную продолжительность рабочего времени, удлиненный оплачиваемый отпуск, досрочное назначение трудовой пенсии по старости, устанавливаемые в зависимости от должности и условий работы.

3.3.5. Дополнительные льготы и гарантии, предоставляемые в соответствии с федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами.

3.3.6. Пользование другими правами в соответствии с Уставом МБДОУ «Детский сад № 16», трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

3.4. Педагогические работники МБДОУ обязаны:

3.4.1. Участвовать в деятельности Совета педагогов МБДОУ, а также в деятельности методических объединений и других формах методической работы; систематически повышать свою квалификацию.

3.4.2. Обеспечивать охрану жизни и здоровья воспитанников во время образовательного процесса.

3.4.3. Осуществлять взаимодействие с родителями (законными представителями).

3.4.4. Выполнять правила по охране труда и пожарной безопасности.

3.4.5. Выполнять другие обязанности, в соответствии с Уставом МБДОУ «Детский сад № 16», трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции педагогического работника.

3.4.6. Своевременно и точно выполнять распоряжения администрации, если они не противоречат существующему законодательству.

3.4.7. Соблюдать и охранять права и свободы воспитанников.

3.4.8. Немедленно сообщать своему непосредственному руководителю о любом несчастном случае во время воспитательно-образовательного процесса, признаках профессионального заболевания, а также ситуациях, которые создают угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества.

3.5. В соответствии со ст. 214.2. ТК РФ работодатель имеет право:

- использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации;

- вести электронный документооборот в области охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ;

- предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов работодателя в области охраны труда федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальным органам (государственным инспекциям труда в субъектах Российской Федерации).

3.5.1. Работодатель имеет право на:

- управление образовательным учреждением, принятие решений в пределах полномочий, предусмотренных Уставом МБДОУ «Детский сад № 16»;

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

- ведение коллективных переговоров через своих представителей и заключение коллективных договоров;

- поощрение работников за добросовестный эффективный труд;

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

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

- принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в порядке, установленном ТК РФ;

- реализацию иных прав, определенных Уставом МБДОУ «Детский сад № 16», трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

3.6. Работодатель обязан:

3.6.1. В случаях, предусмотренных ст. 216 ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан:

- соблюдать установленные для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам;

- осуществлять перевод работников на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с соответствующей оплатой;

- устанавливать перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время; - при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создавать для него условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида;

- проводить другие мероприятия.

3.6.2. В соответствии со ст. 214 ТК РФ обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

3.6.3. Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

3.6.4. Работодатель обязан обеспечить (ст. 214 ТК РФ):

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- создание и функционирование системы управления охраной труда;

- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

- оснащение средствами коллективной защиты;

- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда и проверку знания требований охраны труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения 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 работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда,

федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере

деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

- разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

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

- соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

- приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

- при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

3.6.5. При производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица), работодатель, осуществляющий производство работ (оказание услуг), обязан перед началом производства работ (оказания услуг) согласовать с другим работодателем (иным лицом) мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья работников, в том числе работников сторонних

организаций, производящих работы (оказывающих услуги) на данной территории.

3.7. Ответственность сторон трудового договора

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

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

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

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

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

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

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

3.8. Педагогическим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов между ними;
- удалять воспитанников с занятия, в том числе освобождать их для выполнения поручений, не связанных с образовательным процессом, оставлять без присмотра.

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

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

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени

4.1.1. В учреждении устанавливается рабочая неделя с пятидневным рабочим днем и двумя выходными.

4.1.2. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательного учреждения устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательного учреждения, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности образовательного учреждения и устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, расписаниями занятий, графиками работы, коллективным договором МБДОУ.

4.1.3. Для отдыха и питания всем категориям работников МБДОУ, за исключением педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, предоставляется перерыв продолжительностью не менее 30 минут.

4.1.4. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю, при наличии в группах детей с ОВЗ – 25 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется нормативными правовыми актами Российской Федерации (ТК РФ).

4.1.5. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.1.6. В соответствии с ТК РФ работникам с ненормированным рабочим днем может быть установлен особый режим работы, в соответствии

с которым они могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

4.1.7. В соответствии со ст. 99 ТК РФ привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества, либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

4.1.7.1. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, либо неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, а также в случаях, предусмотренных ТК РФ.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.1.7.2. 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.

4.1.7.3. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

4.1.8. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением

дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных ст. 152 ТК РФ.

4.1.9. С учетом условий работы в учреждении в целом или при выполнении отдельных видов работ, когда не может быть соблюдена установленная для определенной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года.

4.1.10. При составлении графиков работы педагогических и других работников перерывы в рабочем времени, не связанные с отдыхом и приемом работниками пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.1.11. В рабочее время не допускается (за исключением случаев, предусмотренных локальными актами учреждения, коллективным договором):

- отвлекать педагогических работников для выполнения поручений или участия в мероприятиях, не связанных с их педагогической деятельностью;
- созывать собрания, заседания, совещания и другие мероприятия по общественным делам.

4.1.12. При осуществлении в образовательном учреждении функций по контролю за образовательным процессом и в других случаях не допускается:

- присутствие на занятиях посторонних лиц без разрешения представителя работодателя;
- входить в группу после начала занятия, за исключением представителя работодателя;
- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения занятий и в присутствии воспитанников.

4.2. Установление педагогической нагрузки педагогических работников

4.2.1. Педагогическая нагрузка устанавливается исходя из количества обеспеченности кадрами, других условий работы и закрепляется в заключенном с работником трудовом договоре. Определение объема педагогической нагрузки производится один раз в год.

4.2.2. Педагогическая нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

4.2.3. Установленный в начале учебного года объем педагогической нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе работодателя, за исключением случаев сокращения количества групп.

4.2.4. Уменьшение педагогической нагрузки без их согласия может осуществляться также в случаях:

- временного ее выполнения за педагога, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, а также отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам;

- временного выполнения педагогической нагрузки за педагога, с которым прекращены трудовые отношения, и на место которого должен быть принят другой постоянный работник;

- восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего педагогическую нагрузку, в установленном законодательством порядке.

4.2.5. В других случаях любое временное или постоянное изменение (увеличение или уменьшение) у педагогов объема нагрузки по сравнению с нагрузкой, предусмотренной в трудовом договоре, а также изменение характера работы возможно только по взаимному соглашению сторон.

4.2.6. О предстоящих изменениях условий трудового договора, в том числе в связи с изменением педагогам объема педагогической нагрузки на новый учебный год, которые допускаются без согласия работника, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работник уведомляется в письменной форме (под роспись) не позднее, чем за два месяца до предстоящего изменения.

4.3. Время отдыха

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

В соответствии со ст. 107 ТК РФ видами времени отдыха являются:

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

4.3.2. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Перерывы в рабочем времени педагогических работников, не связанные с отдыхом и приемом пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Этим работникам учреждения обеспечивается возможность приема пищи после того, как подопечные поели и легли в кровать для сна.

4.3.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. В исключительных случаях привлечение работников к работе в эти дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, по письменному приказу работодателя.

4.3.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой оплачиваемый день

отдыха, а работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в этом случае в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.3.5. Работникам МБДОУ предоставляются:

- 1) ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью:
 - 42 календарных дня для педагогических работников,
 - 56 календарных дней для учителя-логопеда, воспитателей компенсирующей группы;
 - 56 календарных дней для музыкального руководителя, инструктора по физической культуре, педагога-психолога, воспитателей - при наличии детей с ограниченными возможностями здоровья в группах;
 - 28 календарных дней для остальных работников;
- 2) ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда; работникам, имеющим особый характер работы; работникам с ненормированным рабочим днем.

4.3.6. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем определяется в соответствии с ТК РФ коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации и не может быть менее 3 календарных дней (ст. 119 ТК РФ).

4.3.7. Очередность предоставления отпусков ежегодно определяется графиком отпусков, утверждаемым работодателем с согласования выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ТК РФ.

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

4.3.9. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случае временной нетрудоспособности работника.

4.3.10. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

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

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

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

4.3.14. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть

предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами или коллективным договором.

5. Поощрения за успехи в работе

5.1. В соответствии со ст. 191 ТК РФ работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии).

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

6. Трудовая дисциплина и ответственность за ее нарушение

6.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания (ст. 192 ТК РФ):

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

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

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

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

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

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного лица, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов воспитанников.

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

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу (ст. 193 ТК РФ).

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

Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт (ст. 193 ТК РФ).

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

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

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

6.9. В качестве дисциплинарного взыскания трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях (ст. 81 ТК РФ):

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

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

- б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

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

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

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

- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

- неприятия работником мер по предотвращению или регулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера;

- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

- принятия необоснованного решения руководителем организации, его заместителями, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

- однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

- представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

- предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;

- в других случаях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами.

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

7. Заключительные положения

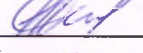
7.1. Правила внутреннего трудового распорядка вывешиваются в образовательном учреждении на видном месте.

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

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

СОГЛАСОВАНО:

Профсоюзной организацией
МБДОУ «Детский сад № 16»


_____ Е. А. Колтышева
«29» декабря 2025г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующая МБДОУ «Детский сад № 16»

_____ И. Ю. Дрягина

«29» декабря 2025г.
Приказ № 277 от «29» декабря 2025г.



КОДЕКС
профессиональной этики педагогических работников
МБДОУ «Детский сад № 16»

Принято на общем собрании
трудового коллектива
МБДОУ «Детский сад № 16»
Протокол № 4 от 29 декабря 2025г.

г. Дегтярск

I. Общие положения

1. Кодекс профессиональной этики педагогических работников МБДОУ «Детский сад № 16», (далее - Кодекс), разработан на основании положений Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и иных нормативных правовых актов Российской Федерации.

2. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной этики и основных правил поведения, которым рекомендуется руководствоваться педагогическим работникам МБДОУ «Детский сад № 16» (далее - педагогические работники), независимо от занимаемой ими должности.

3. Педагогическому работнику, который состоит в трудовых отношениях с МБДОУ «Детский сад № 16» и выполняет обязанности по воспитанию и обучению воспитанников рекомендуется соблюдать положения Кодекса в своей деятельности.

4. Целями Кодекса являются:

- установление этических норм и правил поведения педагогических работников для выполнения ими своей профессиональной деятельности;

- содействие укреплению авторитета педагогических работников МБДОУ «Детский сад № 16»;

- обеспечение единых норм поведения педагогических работников.

5. Кодекс призван повысить эффективность выполнения педагогическими работниками своих трудовых обязанностей.

6. Кодекс служит основой для формирования взаимоотношений в системе образования, основанных на нормах морали, уважительном отношении к педагогической деятельности в общественном сознании, самоконтроле педагогических работников.

II. Этические правила поведения педагогических работников при выполнении ими трудовых обязанностей

1. При выполнении трудовых обязанностей педагогическим работникам следует исходить из конституционного положения о том, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью, и каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести, достоинства, своего доброго имени.

2. Педагогические работники, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

а) осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне;

б) соблюдать правовые, нравственные и этические нормы;

в) уважать честь и достоинство воспитанников и других участников образовательных отношений;

г) 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;

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

е) 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;

ж) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению трудовых обязанностей;

з) проявлять корректность и внимательность к воспитанникам, их родителям (законным представителям) и коллегам;

и) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию воспитанников;

к) воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение о добросовестном исполнении педагогическим работником трудовых обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету МБДОУ «Детский сад № 16».

3. Педагогическим работникам следует быть образцом профессиональной, безупречной репутации, способствовать формированию благоприятного морально- психологического климата для эффективной работы.

4. Педагогическим работникам надлежит принимать меры по недопущению коррупционно опасного поведения педагогических работников, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

5. При выполнении трудовых обязанностей педагогический работник не допускает:

а) любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

б) грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;

в) угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.

6. Педагогическим работникам следует проявлять корректность, выдержку, такт и внимательность в обращении с участниками образовательных отношений, уважать их честь и достоинство, быть доступным для общения, открытым и доброжелательным.

7. Педагогическим работникам следует соблюдать культуру речи, не допускать использования в присутствии всех участников образовательных отношений грубости, оскорбительных выражений или реплик.

8. Внешний вид педагогического работника при выполнении им трудовых обязанностей должен способствовать уважительному отношению к

педагогическим работникам и к МБДОУ «Детский сад № 16», соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, аккуратность.

III. Ответственность за нарушение положений Кодекса

1. Нарушение педагогическим работником положений настоящего Кодекса рассматривается на заседаниях Совета педагогов МБДОУ «Детский сад № 16» и (или) комиссиях по урегулированию споров, между участниками образовательных отношений.

2. Соблюдение педагогическим работником положений Кодекса учитывается при проведении аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности и квалификационную категорию, при применении дисциплинарных взысканий в случае совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы, а также при поощрении работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности.

СОГЛАСОВАНО:

Профсоюзной организацией
МБДОУ «Детский сад № 16»

 Е. А. Колтышева

«29» декабря 2025г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующая МБДОУ «Детский сад № 16»

И. Ю. Дрягина

2025г.

Приказ № 277 от «29» декабря 2025г.



ГРАФИК РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ РАБОТНИКОВ МБДОУ «ДЕТСКИЙ САД № 16»

Принято на общем собрании
трудового коллектива
МБДОУ «Детский сад № 16»
Протокол № 4 от 29 декабря 2025г.

ГРАФИК РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ РАБОТНИКОВ

№ п/п	Категория, Должность работников	Возрастная группа	Недельная нагрузка	Часы рабочего времени	Перерывы	Сменность	Примечания
1	Воспитатель: Основной (1,5)	Младшая группа	36 часов 18 часов	7.24-18.06	*	1,5	
	Младший воспитатель		40 часов	08.00-16.30	30 мин. 14.30-15.00		
2	Воспитатель: Основной (1,5)	Средняя группа	36 часов 18 часов	7.24-18.06	*	1,5	
	Младший воспитатель		40 часов	08.00-16.30	30 мин. 14.30-15.00		
3	Воспитатель	Старшая (1) группа	25 часов	7.30-12.30	*	1 смена	
	Воспитатель		25 часов	12.30-17.30	*	2 смена	
	Младший воспитатель		40 часов	08.00-16.30	30 мин. 14.30-15.00		
4	Воспитатель основной (1,5)	Старшая (2) группа	25 часов 12.30 часов	7.30-15.00	*	1,5	
	Подменный (0,5)		12.30 часов	15.00-17.30	*	0,5	
	Младший воспитатель		40 часов	08.00-16.30	30 мин. 14.30-15.00		
5	Воспитатель	Логопедическая группа	25 часов	7.30-12.30	*	1 смена	
	Воспитатель		25 часов	12.30-17.30	*	2 смена	
	Младший воспитатель		40 часов	08.00-16.30	30 мин. 14.30-15.00		
6	Старший воспитатель	1	36 часов	8.00-15.12 11.00-18.12	*		4 дня 1 день
7	Учитель-логопед	1,5	30 часов	9.00-13.00 13.00-15.00	*		Ежедневно
8	Педагог-психолог	1	36 часов	8.00-15.12	*		Ежедневно
9	Музыкальный руководитель	1	24 час	8.00-13.00 8.00-12.00	*		4 дня, пятница
10	Тьютор	1	36 часов	7.30-14.42	*		Ежедневно
11	Завхоз	Корп.А Корп.Б	40 часов	8.00-16.30	30 мин. 12.30-13.00		
			40 часов	8.00-16.30			

12	Рабочий по стирке и ремонту одежды	1	40 часов	8.00-16.30	30 мин. 14.30-15.00		
13	Сторож	1	40 часов	22.00-6.00 14.00-22.00	30 мин.		Понед.- четверг Воскр.
14	Сторож	1	40 часов	20.00-8.00 20.00-8.00 22.00-6.00 14.00-22.00	30 мин.		Пятн. суббота, воскр., среда
15	Медицинская сестра диетическая	1 0,5	39 часов 19,5 часов	7.30-16.30 7.30-16.00 14.00-18.00	60 минут 12.30-13.30		пятница до 16.00
16	Повара: Корпус А Корпус Б		40 часов 40 часов 10 часов	6.00-14.30 8.00-16.30 6.00-14.30 8.30-16.30 15.00-17.00	30 минут 12.00-12.30 30 минут 12.00-12.30	1 смена 2 смена 1 смена 2 смена 0,25 ставки	
17	Дворник	1	40 часов	8.00-16.30	30 мин. 12.30-13.00		
18	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	1	40 часов	8.00-16.30	30 мин. 12.30-13.00		
19	Уборщик служебных помещений	1	40 часов	14.00-22.00	30 минут 18.00-18.30		

*В соответствии со ст. 108 Трудового кодекса РФ педагогическим работникам предоставляется возможность для приема пищи в рабочее время

СОГЛАСОВАНО:

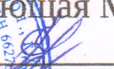
Профсоюзной организацией
МБДОУ «Детский сад № 16»

 Е. А. Колтышева

«29» декабря 2025г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующая МБДОУ «Детский сад № 16»

 И. Ю. Дрягина

«29» декабря 2025г.

Приказ № 277 от «29» декабря 2025г.



**ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ
ДЛЯ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ЕЖЕГОДНОГО ОСНОВНОГО
УДЛИНЕННОГО ОПЛАЧИВАЕМОГО ОТПУСКА**

Принято на общем собрании
трудового коллектива
МБДОУ «Детский сад № 16»
Протокол № 4 от 29 декабря 2025г.

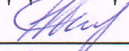
**ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ
ДЛЯ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ЕЖЕГОДНОГО ОСНОВНОГО
УДЛИНЕННОГО ОПЛАЧИВАЕМОГО ОТПУСКА**

№ п/п	Наименование должностей педагогических работников	Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска (календарных дней)
1	Заведующая	42
2	Старший воспитатель	42
3	Музыкальный руководитель	42*
4	Учитель-логопед	56
5	Воспитатель	42*
6	Воспитатель логопедической группы	56
7	Педагог-психолог	42*
8	Инструктор по физкультуре	42*
9	Тьютор	56

* В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», распоряжением Управления образования городского округа Дегтярск от 06.09.2022г. № 29 «Об особенностях работы педагогических работников дошкольных образовательных организаций, работающих непосредственно с детьми с ограниченными возможностями здоровья» педагогическим работникам предоставляется удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней, за работу с детьми с ОВЗ и детьми-инвалидами (при наличии детей с ОВЗ и детей-инвалидов в группах)

СОГЛАСОВАНО:

Профсоюзной организацией
МБДОУ «Детский сад № 16»


Е.А. Колтышева
«29» декабря 2025г.

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующая МБДОУ «Детский сад № 16»
И. Ю. Дрягина

Приказ № 277 от «29» декабря 2025г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда (премировании) работников МБДОУ «Детский сад № 16»

Принято на общем собрании
трудового коллектива МБДОУ «Детский сад № 16»
Протокол № 4 от 29 декабря 2025г.

г. Дегтярск

1. Общие положения

1.1. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, приказом Министерства просвещения России от 06.11.2024г. № 779 «Об утверждении перечня документов, подготовка которых осуществляется педагогическими работниками при реализации основных общеобразовательных программ, образовательных программ среднего профессионального образования» (далее – Приказ № 779), Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 23.05.2025) «Об образовании в Российской Федерации» (далее – приказ Федерального закона № 273-ФЗ), в соответствии с Положением об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 16» и представляет собой механизм распределения стимулирующей части фонда оплаты труда (премировании) на основе разработанных критериев оценки вложенного труда.

1.2. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников МБДОУ «Детский сад № 16» (далее МБДОУ) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, сохранения здоровья воспитанников, закрепления высококвалифицированных кадров.

1.3. Применяемая система оплаты труда основана на законодательстве о труде и направлена на повышение индивидуализации материального вознаграждения каждого из работников, всемерный учет индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих увеличению эффективности деятельности образовательного учреждения по реализации уставных целей и задач.

1.4. Положение является локальным нормативным актом МБДОУ, регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров материального стимулирования в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников учреждения.

1.5. Результаты работы за предшествующий период являются основанием для производства выплат стимулирующего характера в течение месяца или до окончания установленного срока.

1.6. Подбор критериев обеспечивает выплаты исключительно стимулирующего характера.

2. Виды премий

2.1. Настоящим Положением предусматривается текущее и единовременное премирование.

2.2. Текущее премирование работников производится в размере до 100% размера ежемесячной заработной платы. Текущее премирование осуществляется по итогам работы за месяц в случае безупречного выполнения работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией и локальными нормативными актами, а также распоряжениями непосредственного руководителя.

2.3. Единовременное (разовое) премирование может осуществляться в отношении работников:

- по итогам работы за квартал;
- по итогам работы за год;
- к отпуску;
- в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными юбилейными датами;
- за повышение профессиональной квалификации без отрыва от основной работы.

3. Размер премий

3.1. Премирование работников МБДОУ осуществляется при наличии свободных денежных средств стимулирующего фонда оплаты труда, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование без ущерба для основной деятельности.

3.2. Размер текущих премий работников может устанавливаться в размере до 100% от величины заработной платы согласно штатному расписанию.

3.3. Размер разовых премий (единовременного вознаграждения) определяется для каждого работника в твердой сумме или процентах от оклада.

4. Порядок утверждения, начисления и выплаты премий

4.1. Премирование работников МБДОУ производится на основании приказа руководителя.

4.2. Текущие премии начисляются работникам по результатам работы МБДОУ в целом, в соответствии с личным вкладом каждого работника.

4.3. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений, перечисленных в настоящем Положении, трудовом договоре, иных локальных нормативных актах или законодательства РФ, руководитель МБДОУ имеет право уменьшить работнику размер текущей премии на основании решения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.4. Уменьшение размера премии работнику производится на основании решения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.5. Премии к юбилеям работы в МБДОУ, со дня рождения, в связи с уходом на пенсию выплачиваются работникам в зависимости от их трудового вклада.

4.6. Работникам, отработавшим в МБДОУ неполный календарный год, премия по итогам работы за год может быть выплачена по усмотрению руководителя.

4.7. Размеры премиальных выплат работникам образовательного учреждения устанавливаются по результатам деятельности всех работников учреждения, проводимых на основании утвержденных Положением «Условий назначения премиальных выплат работникам» (Приложение №1).

4.8. Оценка результативности деятельности работников осуществляются комиссией для установления регламента условий и порядка распределения стимулирующей части в фонде оплаты труда работников МБДОУ.

4.9. При оценке деятельности работников учреждения учитываются результаты, полученные в рамках внутреннего контроля администрации учреждения, а также результаты, полученные в рамках общественной оценки, представляемые комиссией для установления регламента условий и порядка распределения стимулирующей части в фонде оплаты труда работников МБДОУ.

4.10. По итогам работы формируется рейтинг по набору критериев для каждой категории работников.

4.11. Качество работы оценивается по двум группам критериев: показатели качества, интенсивности и результата работы.

4.12. Рейтинговые таблицы формируются по итогам работы за предшествующий период по набору критериев и показателей, разработанных коллективом с участием общественности и утвержденных данным Положением, в сроки не позднее, чем за 6 дней до окончания отчетного периода, устанавливаемого данным Положением, и выносятся на рассмотрение комиссии по распределению стимулирующего фонда.

4.13. Комиссию по распределению стимулирующего фонда формирует руководитель МБДОУ приказом по учреждению.

4.14. В состав комиссии вводятся представители трудового коллектива (уполномоченные, представители профсоюзной организации), члены администрации в равных долях.

4.15. Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ по учреждению о производстве выплат стимулирующего характера (премий).

5. Уменьшение размера премий производится в случаях:

- невыполнения или ненадлежащего выполнения должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями;
- невыполнения инструкций охраны труда, требований пожарной безопасности, санитарно-эпидемиологических требований;
- невыполнения приказов, указаний и поручений администрации;
- наличия претензий, рекламаций, жалоб;
- не обеспечения сохранности имущества и товарно-материальных ценностей;
- нарушения трудовой дисциплины работником, в том числе:
 - * нарушения правил внутреннего трудового распорядка (опоздание на работу, ранний уход с работы, превышение установленного времени для отдыха и питания);
 - * прогула (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более 2-х часов подряд в течение рабочего времени);
 - * распития спиртных напитков, появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- не прохождения в установленных законодательством случаях обязательного медицинского осмотра и отстранения в связи с этим от работы,
- совершения иных нарушений, установленных трудовым законодательством, в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания и увольнения.

5.1. Уменьшение размера премии производится за расчетный период, в котором имело место нарушение на основании «Показателей, влияющих на уменьшение премии» (Приложение №2).

6. Заключительные положения

6.1. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

6.2. Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения работников МБДОУ.

Приложение № 1
к Положению о распределении стимулирующей части
фонда оплаты труда (премировании)
работников МБДОУ «Детский сад № 16»

Условия назначения премиальных выплат работникам

№ п/п	Показатели качества, интенсивности	Индикатор критерия	Баллы	Примечание
1. Для воспитателей				
1.1	Динамика развития воспитанников	Положительная динамика по результатам внутренней системы качества образования, освоения обучающимися образовательной программы Проводится администрацией МБДОУ (с учетом приказа № 779 от 24.12.2024, (ч.6 ст.47, 1-4 ст. 3, Федерального закона № 273-ФЗ, приказ № 779 от 24.12.2024)	От 1 до 5 баллов	
1.2	Создание развивающей предметно-пространственной среды (РППС)	Соответствие РППС группы требованиям ФГОС ДО (трансформируемость, полифункциональность, вариативность)	От 1 до 5 баллов	
1.3	Дополнительное образование	Прохождение курсов ПК (не менее 16/36/72 ч), профессиональная переподготовка в отчетном периоде. Копия удостоверения, сертификата	От 1 до 3 баллов	
1.4	Трансляция опыта (ссылка на публикацию, программа мероприятия с ФИО, скриншот сайта, блога, сертификат)	Выступление на городском, региональном, всероссийском уровне (конференция, мастер-класс). Публикация авторских методических материалов (сценариев, конспектов) в профильных СМИ, журналах, на профессиональных сайтах.	От 3 до 7 баллов	
1.5	Участие в методической работе МБДОУ, городского методического объединения	Активное участие в проведении семинаров, мастер-классов, круглых столов (доклад, презентация из опыта работы).	От 3 до 7 баллов	
1.6	Участие в инновационной деятельности МБДОУ	Работа в творческой или рабочей группе МБДОУ, участие в реализации (план, отчет, приказ)	От 1 до 5 баллов	
1.7	Вовлеченность родителей в образовательный процесс	- Организация и проведение совместных мероприятий (праздники, акции, проекты, и др.) с активным участием родителей. - Эффективное использование цифровых средств коммуникации (ведет группу в мессенджере)	От 1 до 5 баллов	
1.8	Обеспечение безопасности	Отсутствие травм по вине педагога	2 балла	
1.9	Общественная активность	- Участие в качестве актеров в детских праздниках; - Участие в субботниках	От 3 до 5 баллов	

		- Организация Акций или участие в них		
1.10	Участие в конкурсах профессионального мастерства, иных конкурсных мероприятиях (творческих, спортивных), повышающих имидж образовательной организации	Наличие подтверждающего документа об участии	От 3 до 7 баллов	
1.11	Участие в областных профессиональных конкурсах, рекомендованных Министерством просвещения РФ, Министерством образования Свердловской области, ГАОУ ДПО СО «ИРО»	Наличие подтверждающего документа об участии	10 баллов и более (участие, победа и т.п.)	
1.12	Подготовка и участие воспитанников группы в выставках, конкурсах, соревнованиях, фестивалях различных уровней	Участие воспитанников группы в проводимых для детей дошкольного возраста мероприятиях	От 3 до 5 баллов	
1.13	Организация мероприятий по просвещению родителей	Проведение совместных проектов, выставок, конкурсов, проведение родительских собраний, круглых столов, открытых занятий иных форм работы	От 1 до 5 баллов	
1.14	Информационно-коммуникативная связь с родителями (ведение канала МАХ)	Активное ведение канала МАХ	От 1 до 5 баллов	
1.15	Аттестация с целью установления первой или высшей квалификационной категории	По факту	1КК - 5 баллов ВКК - 7 баллов	

№ п/п	Показатели качества, интенсивности	Индикатор критерия	Баллы	Примечание
2. Для старшего воспитателя				
2.1	Динамика развития воспитанников	Положительная динамика по результатам внутренней системы качества образования, освоения обучающимися образовательной программы Проводится администрацией МБДОУ (ч.6 ст.47 Федерального закона № 273-ФЗ, с учетом приказа № 779 от 24.12.2024)	От 1 до 5 баллов	
2.2	Повышение квалификации	Прохождение курсов ПК (не менее 16/36/72 ч) в отчетном периоде. Копия удостоверения, сертификата	От 1 до 3 баллов	
2.3	Трансляция опыта (ссылка на публикацию, программа мероприятия с ФИО, скриншот сайта, блога, сертификат)	Выступление на городском, региональном, всероссийском уровне (конференция, мастер-класс). Публикация авторских методических материалов (сценариев, конспектов) в профильных СМИ, журналах, на профессиональных сайтах.	От 3 до 7 баллов	
2.4	Участие в методической работе МБДОУ, городского методического объединения	Активное участие в проведении семинаров, мастер-классов, круглых столов (доклад, презентация из опыта работы).	От 3 до 7 баллов	
2.5	Участие в инновационной	Работа в творческой или рабочей		

	деятельности МБДОУ	группе МБДОУ, участие в реализации (План, отчет, приказ)		
2.6	Вовлеченность родителей в образовательный процесс	Высокая посещаемость родительских собраний (более 70%). - Организация и проведение совместных мероприятий (праздники, акции, проекты, и др) с активным участием родителей. - Эффективное использование цифровых средств коммуникации (ведет группу в мессенджере)	От 1 до 5 баллов	
2.7	Общественная активность	- Участие в качестве актеров в детских праздниках; - Участие в субботниках - Организация Акции или участие в них	От 3 до 5 баллов	
2.8	Участие в конкурсах профессионального мастерства, иных конкурсных мероприятиях (творческих, спортивных), повышающих имидж образовательной организации	Наличие подтверждающего документа об участии	От 3 до 8 баллов	
2.9	Участие в областных профессиональных конкурсах, рекомендованных Министерством просвещения Р.Ф, Министерством образования Свердловской области, ГАОУ ДПО СО «ИРО»	Наличие подтверждающего документа об участии	10 баллов и более (участие, победа и т.п.)	
2.10	Подготовка и участие воспитанников группы в выставках, конкурсах, соревнованиях, фестивалях различных уровней	Участие воспитанников группы в проводимых для детей дошкольного возраста мероприятиях	От 3 до 5 баллов	
2.11	Организация мероприятий по просвещению родителей	Проведение совместных проектов, выставок, конкурсов, проведение родительских собраний, круглых столов, открытых занятий иных форм работы	От 1 до 5 баллов	
2.12	Организация работы по взаимодействию с социальными партнерами	По факту	От 1 до 5 баллов	
2.13	Организация и результативность методической работы	Организация работы, проведение заседаний Методического объединения педагогических работников МБДОУ	От 1 до 5 баллов	
2.14	Внедрение эффективных педагогических практик и инноваций	Организация работы творческих групп педагогов по актуальным темам с представлением результатов (проекты, методические продукты)	От 1 до 5 баллов	
2.15	Эффективное планирование и контроль	- Организация контроля (оперативного, тематического) - Выполнение поручений заведующей в установленные сроки	От 3-5 баллов	
2.16	Взаимодействие с родительской общественностью и социумом	- Организация и участие в работе родительского комитета - Подготовка и размещение актуальной информации для родителей на сайте, стендах, в соцсетях - Развитие социального партнерства (библиотеками, музеем,	От 1 до 5 баллов	

		учреждениями культуры и спорта, организация экскурсий)		
2.17	Аттестация с целью установления первой или высшей квалификационной категории	По факту	1КК - 5 баллов ВКК - 7 баллов	

№ п/п	Показатели качества, интенсивности	Индикатор критерия	Баллы	Примечание
3. Для учителя-логопеда				
3.1	Результативность коррекционно- развивающей работы с детьми с ОВЗ в соответствии с результатами проведения мониторинга, по результатам ПМПк	Положительная динамика по результатам психолого – педагогического сопровождения	От 1 до 5 баллов	
3.2	Повышение квалификации	Прохождение курсов ПК (не менее 16/36/72 ч) в отчетном периоде. Копия удостоверения, сертификата	От 1 до 3 баллов	
3.3	Трансляция опыта (ссылка на публикацию, программа мероприятия с ФИО, скриншот сайта, блога, сертификат)	Выступление на городском, региональном, всероссийском уровне (конференция, мастер-класс). Публикация авторских методических материалов (сценариев, конспектов) в профильных СМИ, журналах, на профессиональных сайтах.	От 3 до 7 баллов	
3.4	Обеспечение безопасности	Отсутствие травм по вине педагога	2 балла	
3.5	Общественная активность	- Участие в качестве актеров в детских праздниках; - Участие в субботниках - Организация Акций или участие в них	От 1 до 5 баллов	
3.6	Участие в методической работе МБДОУ, городского (районного) методического объединения	Активное участие и организация семинаров, мастер-классов, круглых столов (доклад, презентация из опыта работы).	От 3 до 7 баллов	
3.7	Участие в инновационной деятельности МБДОУ	Работа в творческой или рабочей группе МБДОУ, участие в реализации (план, отчет, приказ)	От 1 до 5 баллов	
3.8	Вовлеченность родителей в образовательный процесс	- Организация и проведение совместных мероприятий (праздники, акции, проекты, и др.) с активным участием родителей. - Эффективное использование цифровых средств коммуникации (ведет группу в мессенджере)	От 1 до 5 баллов	
3.9	Участие в разработке и реализации АОП ДО для обучающихся с тяжелыми нарушениями речи	Участник рабочей группы по разработке и внедрению АОП ДО в соответствии с ФГОС ДО, ФАОП ДО	От 1 до 5 баллов	
3.10	Общественная активность	- Участие в качестве актера в детских праздниках; - Участие в субботниках - Организация Акций или участие в них	От 1 до 5 баллов	
3.11	Участие в конкурсах профессионального мастерства, иных конкурсных мероприятиях (творческих, спортивных), повышающих имидж образовательной организации	Наличие подтверждающего документа об участии	От 3 до 8 баллов	

3.12	Участие в областных профессиональных конкурсах, рекомендованных Министерством Просвещения РФ, Министерством образования Свердловской области, ГАОУ ДПО СО «ИРО»	Наличие подтверждающего документа об участии	10 баллов и более (участие, победа и т.п.)	
3.13	Подготовка и участие воспитанников с ОВЗ в выставках, конкурсах, соревнованиях, фестивалях различных уровней	Участие воспитанников с ОВЗ в проводимых для детей дошкольного возраста мероприятиях	От 3 до 5 баллов	
3.14	Организация мероприятий по просвещению родителей	Проведение совместных проектов, выставок, конкурсов, проведение родительских собраний, круглых столов, открытых занятий иных форм работы	От 1 до 5 баллов	
3.15	Аттестация с целью установления первой или высшей квалификационной категории	По факту	1КК - 5 баллов ВКК - 7 баллов	

№ п/п	Показатели качества, интенсивности	Индикатор критерия	Баллы	Примечание
4. Для музыкального руководителя				
4.1	Динамика развития воспитанников	Положительная динамика по результатам внутренней системы качества образования, освоения обучающимися образовательной программы Проводится администрацией МБДОУ	От 1 до 5 баллов	
4.2	Трансляция опыта (ссылка на публикацию, программа мероприятия с ФИО, скриншот сайта, блога, сертификат)	Выступление на городском, региональном, всероссийском уровне (конференция, мастер-класс). Публикация авторских методических материалов (сценариев, конспектов) в профильных СМИ, журналах, на профессиональных сайтах.	От 3 до 7 баллов	
4.3	Участие в методической работе МБДОУ, городского методического объединения	Активное участие в проведении семинаров, мастер-классов, круглых столов (доклад, презентация из опыта работы).	От 3 до 7 баллов	
4.4	Участие в инновационной деятельности МБДОУ	Работа в творческой или рабочей группе МБДОУ, участие в реализации (План, отчет, приказ)	От 1 до 5 баллов	
4.5	Вовлеченность родителей в образовательный процесс	- Привлечение родителей к участию в праздниках и досугах (роли, помощь в изготовлении костюмов). - Информирование о музыкальном развитии детей через консультации, памятки, информацию на сайте/стенде. - Организация семейных музыкальных гостиных, мастер-классов.		
4.6	Обеспечение безопасности	Отсутствие травм по вине педагога	2 балла	
4.7	Общественная активность	- Участие в качестве актеров в детских праздниках; - Участие в субботниках - Организация Акций или участие в них	1-5 баллов	
4.8	Участие в конкурсах профессионального	Наличие подтверждающего документа об участии	От 3 до 8 баллов	

	мастерства, иных конкурсных мероприятиях (творческих, спортивных), повышающих имидж образовательной организации			
4.9	Участие в областных профессиональных конкурсах, рекомендованных Министерством просвещения РФ, Министерством образования Свердловской области, ГАОУ ДПО СО «ИРО»	Наличие подтверждающего документа об участии	10 баллов и более (участие, победа и др.))	
4.10	Подготовка и участие воспитанников группы в выставках, конкурсах, соревнованиях, фестивалях различных уровней	Участие воспитанников группы в проводимых для детей дошкольного возраста мероприятиях	От 3 до 5 баллов	
4.11	Подготовка и участие воспитанников с ОВЗ в выставках, конкурсах, соревнованиях, фестивалях различных уровней	Участие воспитанников ОВЗ в проводимых для детей дошкольного возраста мероприятиях	От 3 до 5 баллов	
4.12	Организация мероприятий по просвещению родителей	Проведение совместных проектов, выставок, конкурсов, проведение родительских собраний, круглых столов, открытых занятий иных форм работы	От 1 до 5 баллов	
4.13	Методическая помощь воспитателям	- Проведение консультаций по музыкальному воспитанию в группе, оснащению музыкальных уголков. - Подбор и предоставление музыкального репертуара, аудиоматериалов для проведения занятий и режимных моментов в группах. - Совместная подготовка к праздничным мероприятиям МБДОУ и групп	От 1 до 5 баллов	
4.14	Аттестация с целью установления первой или высшей квалификационной категории	По факту	1КК - 5 баллов ВКК - 7 баллов	

№ п/п	Показатели качества, интенсивности	Индикатор критерия	Баллы	Примечание
5. Для педагога-психолога				
5.1	Результативность коррекционно- развивающей работы с детьми с ОВЗ и «группы риска) в соответствии с результатами проведения мониторинга, по результатам ПМПк	Положительная динамика по результатам психолога – педагогического сопровождения	От 1 до 5 баллов	
5.2	Повышение квалификации	Прохождение курсов ПК (не менее 16/36/72 ч) в отчетном периоде. Копия удостоверения, сертификата	От 1 до 3 баллов	
5.3	Трансляция опыта (ссылка на публикацию, программа мероприятия с ФИО, скриншот сайта, блога, сертификат)	Выступление на городском, региональном, всероссийском уровне (конференция, мастер-класс). Публикация авторских методических материалов (сценариев, конспектов) в	От 3 до 7 баллов	

		профильных СМИ, журналах, на профессиональных сайтах.		
5.4	Обеспечение безопасности	Отсутствие травм по вине педагога	2 балла	
5.5	Общественная активность	- Участие в качестве актеров в детских праздниках; - Участие в субботниках - Организация Акций или участие в них	От 1 до 5 баллов	
5.6	Участие в методической работе МБДОУ, районного методического объединения	Активное участие и организация семинаров, мастер-классов, круглых столов (доклад, презентация из опыта работы).	От 3 до 7 баллов	
5.7	Участие в инновационной деятельности МБДОУ	Работа в творческой или рабочей группе МБДОУ, участие в реализации (план, отчет, приказ)	От 1 до 5 баллов	
5.8	Участие в разработке и реализации АОП ДО для обучающихся с ОВЗ	Участник рабочей группы по разработке и внедрению АОП ДО в соответствии с ФГОС ДО, ФАОП ДО	От 1 до 5 баллов	
5.9	Общественная активность	- Участие в качестве актера в детских праздниках; - Участие в субботниках - Организация Акций или участие в них	От 1 до 5 баллов	
5.10	Участие в конкурсах профессионального мастерства, иных конкурсных мероприятиях (творческих, спортивных), повышающих имидж образовательной организации	Наличие подтверждающего документа об участии	От 3 до 8 баллов	
5.11	Участие в областных профессиональных конкурсах, рекомендованных Министерством Просвещения РФ, Министерством образования Свердловской области, ГАОУ ДПО СО «ИРО»	Наличие подтверждающего документа об участии	10 баллов и более (участие, победа и т.п.)	
5.12	Подготовка и участие воспитанников с ОВЗ в выставках, конкурсах, соревнованиях, фестивалях различных уровней	Участие воспитанников с ОВЗ в проводимых для детей дошкольного возраста мероприятиях	От 3 до 5 баллов	
5.13	Организация мероприятий по просвещению родителей	- Проведение совместных проектов, выставок, конкурсов, проведение родительских собраний, круглых столов, открытых занятий иных форм работы - Проведение индивидуальных и групповых консультаций для родителей по актуальным вопросам развития, поведения, адаптации детей. Журнал учета. - Организация и проведение родительских собраний, клубов, семинаров-практикумов с психологическим содержанием. - Подготовка информационных материалов, памяток, рекомендаций для родительских уголков и сайта образовательной организации	От 3 до 6 баллов	
5.14	Методическая поддержка	Проведение консультаций для	От 1 до 5 баллов	

	педагогов и участие в ППк	воспитателей по вопросам возрастных особенностей, разрешения конфликтов, работы с трудными детьми. График, темы. - Активное участие в работе Психолого-педагогического консилиума (ППк): подготовка заключений, ведение протоколов, реализация решений. - Проведение психологических тренингов для коллектива (профилактика выгорания)		
5.15	Аттестация с целью установления первой или высшей квалификационной категории	По факту	1КК - 5 баллов ВКК - 7 баллов	

№ п/п	Показатели качества, интенсивности	Индикатор критерия	Баллы	Примечание
6. Для инструктора по физической культуре				
6.1	Обеспечение режима соблюдения норм и правил техники безопасности в процессе воспитательно-образовательной работы, проведении соревнований, эстафет и иных мероприятий	Отсутствие травм по вине педагога	2 балла	
6.2	Дополнительное образование	Прохождение курсов ПК (не менее 16/36/72 ч), профессиональная переподготовка в отчетном периоде. Копия удостоверения, сертификата	От 1 до 3 баллов	
6.3	Трансляция опыта (ссылка на публикацию, программа мероприятия с ФИО, скриншот сайта, блога, сертификат)	Выступление на городском, региональном, всероссийском уровне (конференция, мастер-класс). Публикация авторских методических материалов (сценариев, конспектов) в профильных СМИ, журналах, на профессиональных сайтах.	От 3 до 7 баллов	
6.4	Участие в методической работе МБДОУ, городского методического объединения	Активное участие в проведении семинаров, мастер-классов, круглых столов (доклад, презентация из опыта работы).	От 3 до 7 баллов	
6.5	Трансляция опыта (ссылка на публикацию, программа мероприятия с ФИО, скриншот сайта, блога, сертификат)	Выступление на городском, региональном, всероссийском уровне (конференция, мастер-класс). Публикация авторских методических материалов (сценариев, конспектов) в профильных СМИ, журналах, на профессиональных сайтах.	От 3 до 7 баллов	
6.6	Общественная активность	- Участие в качестве актеров в детских праздниках; - Участие в субботниках - Организация Акций или участие в них	От 3 до 5 баллов	
6.7	Участие в конкурсах профессионального мастерства, иных конкурсных мероприятиях (творческих, спортивных), повышающих имидж образовательной организации	Наличие подтверждающего документа об участии	От 3 до 7 баллов	
6.8	Участие в областных	Наличие подтверждающего документа	10 баллов и	

	профессиональных конкурсах, рекомендованных Министерством просвещения РФ, Министерством образования Свердловской области, ГАОУ ДПО СО «ИРО»	об участии	более (участие, победа и т.п.)	
6.9	Подготовка и участие воспитанников группы в выставках, конкурсах, соревнованиях, фестивалях различных уровней	Участие воспитанников группы в проводимых для детей дошкольного возраста мероприятиях	От 3 до 5 баллов	
6.10	Организация мероприятий по просвещению родителей	Проведение совместных проектов, спортивных мероприятий, проведение родительских собраний, круглых столов, открытых занятий, иных форм работы	От 1 до 5 баллов	
6.11	Аттестация с целью установления первой или высшей квалификационной категории	По факту	1КК - 5 баллов ВКК - 7 баллов	

№ п/п	Показатели качества, интенсивности	Индикатор критерия	Баллы	Примечание
6. Для младшего воспитателя				
6.1	Помощь воспитателям в организации учебно-воспитательного процесса и режимных моментов: проведении закаливающих процедур, помощь в подготовке к занятию, одевании детей на прогулку, досуговой деятельности детей и др.	Оперативный контроль ст. медсестры ст. воспитателя	От 1 до 5	
6.2	Обеспечение охраны жизни и здоровья детей	По факту	5 б. – отсутствие детского травматизма; <u>лишение баллов по всем показателям за квартал – травматизм зафиксирован</u>	
6.3	Отсутствие замечаний со стороны администрации, соблюдение трудовой дисциплины	По факту	5 б. – замечаний нет	
6.4	Отсутствие конфликтов, жалоб со стороны родителей	По факту	5 б. – жалоб не зафиксировано	
6.5	Участие в конкурсах, соревнованиях, организованных для трудовых коллективов (муниципальный	По факту	От 3 до 7	

	и региональный уровень)			
--	-------------------------	--	--	--

№ п/п	Показатели качества, интенсивности	Индикатор критерия	Баллы	Примечание
7. Для завхоза				
7.1	Создание безопасных условий труда, соответствующих требованиям норм и правил в области охраны труда и техники безопасности	Акты проверок	От 1 до 5	
7.2	Качественная подготовка и своевременная сдача документации (отчетности) Копии документов		От 1 до 5	
7.3	Своевременность и качество проведения инструктажа Журнал инструктажа		От 1 до 3	
7.4	Обеспечение сохранности имущества учреждения	Акты ревизий, инвентаризации	От 1 до 5	
7.5	Обеспечение контроля и высокого качества подготовки и организации ремонтных работ	Акт приемки ремонтных работ	От 1 до 5	
7.6	Организация работы по благоустройству и озеленения территории учреждения	Фактическое состояние	От 1 до 5	
7.7	Умение оперативно принимать самостоятельные решения	По факту	От 1 до 5	
7.8	Качественное составление документации для укрепления материально технической базы учреждения	Документы	От 1 до 5	
7.9	Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности	По факту	От 1 до 5	
7.10	Качественное проведение инвентаризации, списания основных средств	По факту	От 1 до 5	
7.11	Участие в конкурсах, соревнования, организованных для трудовых коллективов (муниципальный и региональный уровень)	По факту	От 3 до 7	

№ п/п	Показатели качества, интенсивности	Индикатор критерия	Баллы	Примечание
8. Для кладовщика				
8.1	Сохранность продуктов, надлежащее использование тары	Акты ревизий, инвентаризации	От 1 до 5	
8.2	Своевременность и правильность заказа продуктов	Отсутствие претензий со стороны поставщиков	От 1 до 5	
8.3	Эффективная работа с поставщиками продуктов питания, контроль качества продуктов	Акты, письма-претензии	От 1 до 5	
8.4	Участие в конкурсах, соревнования, организованных для трудовых	По факту	От 1 до 5	

	коллективов (муниципальный и региональный уровень)			
--	--	--	--	--

№ п/п	Показатели качества, интенсивности	Индикатор критерия	Баллы	Примечание
9. Для делопроизводителя				
9.1	Высокое качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности руководителя учреждения	Отсутствие претензий со стороны руководителя учреждения	От 1 до 5	
9.2	Выполнение срочных и неотложных дел в нерабочее время	По факту	От 1 до 5	
9.3	Своевременное и качественное выполнение задания	По факту	От 1 до 5	
9.4	За ведение электронного документооборота	По факту	От 1 до 5	
9.5	Участие в конкурсах, соревнованиях, организованных для трудовых коллективов (муниципальный и региональный уровень)	По факту	От 3 до 7	

№ п/п	Показатели качества, интенсивности	Индикатор критерия	Баллы	Примечание
10. Для медицинской сестры диетической				
10.1	Организация и помощь в проведении здоровьесберегающих мероприятий	Уровень заболеваемости	От 1 до 5	
10.2	Качественное осуществление контрольных функций, обеспечение результативности по итогам контроля	Отсутствие замечаний	От 1 до 5	
10.3	Санитарно-просветительская работа с персоналом и родителями воспитанников	Факт участия, отзывы	От 3 до 6	
10.4	За ведение баз данных и программных комплексов питания	По факту	От 1 до 5	
10.5	Своевременное прохождение сотрудниками медицинских осмотров	По факту	От 1 до 5	
10.6	Участие в конкурсах, соревнованиях, организованных для трудовых коллективов (муниципальный и региональный уровень)	По факту	От 3 до 7	

№ п/п	Показатели качества, интенсивности	Индикатор критерия	Баллы	Примечание
11. Для повара				
11.1	Качественное и своевременное приготовление пищи с учетом разрешенной технологии	Отсутствие замечаний, оперативный контроль	От 1 до 5	

11.2	Содержание пищеблока в образцовом состоянии	Отсутствие замечаний	От 1 до 5	
11.3	- содержание помещений в соответствии с требованиями СанПин	По факту	От 1 до 5	
11.4	активное участие в ремонтных работах	По факту	От 1 до 5	
11.5	Участие в конкурсах, соревнования, организованных для трудовых коллективов (муниципальный и региональный уровень)	По факту	От 3 до 7	

№ п/п	Показатели качества, интенсивности	Индикатор критерия	Баллы	Примечание
12. Для кухонного работника				
12.1	Образцовое санитарно-гигиеническое состояние пищеблока	Оперативный контроль диетической медсестрой, результаты лабораторных исследований смывов	От 1 до 5	
12.2	Качество первичной обработки овощей и фруктов	Оперативный контроль диетсестрой	От 1 до 5	
12.3	Участие в конкурсах, соревнования, организованных для трудовых коллективов (муниципальный и региональный уровень)	По факту	От 3 до 7	

№ п/п	Показатели качества, интенсивности	Индикатор критерия	Баллы	Примечание
13. Для рабочего по стирке и ремонту спецодежды (белья)				
13.1	Соблюдение технологии стирки и глажки белья, спецодежды из различных материалов	Качество работы	от 1 до 5	
13.2	Мелкий ремонт мягкого инвентаря	По факту	от 1 до 5	
13.3	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников и родителей, замечаний со стороны администрации	По факту	От 1 до 5	
13.4	Участие в конкурсах, соревнования, организованных для трудовых коллективов (муниципальный и региональный уровень)	По факту	От 3 до 7	

№ п/п	Показатели качества, интенсивности	Индикатор критерия	Баллы	Примечание
14. Для рабочего по комплексному обслуживанию зданий				
14.1	Оперативное и качественное выполнение заявок на устранение технических неполадок	Отсутствие замечаний	от 1 до 5	
14.2	Сверхурочная работа при подготовке учреждения к новому учебному году	По факту	от 1 до 10	
14.3	За оперативные действия при устранении аварий	По факту	от 1 до 10	
14.4	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников и родителей, замечаний со стороны	По факту	От 1 до 5	

	администрации			
14.5	Увеличение объёма выполняемой работы (изготовление дополнительного оборудования для проведения праздников и развлечений в детском саду и на территории)	По факту	От 1 до 5	
14.6	Участие в конкурсах, соревнованиях, организованных для трудовых коллективов (муниципальный и региональный уровень)	По факту	От 3 до 7	

№ п/п	Показатели качества, интенсивности	Индикатор критерия	Баллы	Примечание
15. Для дворника, уборщика служебных помещений				
15.1	Качественная и своевременная уборка территории, помещений в соответствии всем требованиям СанПиН	Отсутствие замечаний по актам административно-технического контроля	3 балла	
15.2	Срочные работы	По факту	от 1 до 10	
15.3	За интенсивность работы в зимний и летний период (уборка снега, полив цветников, подрезка кустов, покос травы)	По факту	От 1 до 5	
15.4	Выполнение разовых поручений администрации	По факту	От 1 до 5	
15.5	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников и родителей, замечаний со стороны администрации	По факту	От 1 до 5	
15.6	Участие в конкурсах, соревнованиях, организованных для трудовых коллективов (муниципальный и региональный уровень)	По факту	От 3 до 7	

№ п/п	Показатели качества, интенсивности	Индикатор критерия	Баллы	Примечание
16. Для сторожа				
16.1	Отсутствие порчи (потери) имущества детского сада во время дежурства	Отсутствие замечаний по актам административно-технического контроля	3 балла	
16.2	Своевременное реагирование на возникающие ЧС	По факту	от 1 до 10	
16.3	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников и родителей, замечаний со стороны администрации		От 1 до 5	
16.4	Участие в конкурсах, соревнованиях, организованных для трудовых коллективов (муниципальный и региональный уровень)	По факту	От 3 до 7	

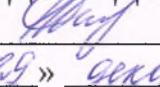
№ п/п	Показатели качества, интенсивности	Индикатор критерия	Баллы	Примечание
17. Для электрика				

17.1	Оперативное и качественное выполнение заявок на устранение технических неполадок	Отсутствие замечаний	от 1 до 5	
17.2	Сверхурочная работа при подготовке учреждения к новому учебному году	По факту	от 1 до 10	
17.3	Выполнение разовых поручений администрации	По факту	От 1 до 5	
17.4	Участие в конкурсах, соревнованиях, организованных для трудовых коллективов (муниципальный и региональный уровень)	По факту	От 3 до 7	

Показатели, влияющие на уменьшение премии

№	Показатели	% уменьшения
1	нарушение правил внутреннего трудового распорядка	10%
2	нарушение санитарно-эпидемиологических требований	20%
3	нарушение требований охраны труда, пожарной безопасности	50%
4	нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей	50%
5	нарушение работником педагогической этики, обоснованных жалоб со стороны родителей и персонала (за невнимательное и грубое отношение к детям)	50%
6	за детский травматизм по вине работника	70%
7	за халатное отношение к сохранности материально-технической базы	20%

СОГЛАСОВАНО:
Профсоюзной организацией
МБДОУ «Детский сад № 16»


Е.А. Колтышева
«29» декабря 2025г.



УТВЕРЖДЕНО:

Заведующая МБДОУ «Детский сад № 16»

И. Ю. Дрягина

Приказ № 277 от «29» декабря 2025г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ
МБДОУ «ДЕТСКИЙ САД № 16»**

Принято на общем собрании
трудового коллектива МБДОУ «Детский сад № 16»
Протокол № 4 от 29 декабря 2025г.

Порядок выплаты материальной помощи

1. Работникам может быть выплачена материальная помощь за счет средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда.

2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами – в размере до 50% должностного оклада;

- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение и другие форс-мажорные обстоятельства) - в размере до 50% должностного оклада;

- обострение тяжелых или хронических заболеваний - в размере до 40% должностного оклада;

- в целях социальной поддержки нуждающегося работника - в размере до 40% должностного оклада;

- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей) - в размере до 50% должностного оклада.

3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам материальной помощи является личное заявление работника на имя заведующей дошкольного образовательного учреждения с указанием причины ходатайства о выплате материальной помощи с приложением подтверждающих документов.

4. Решение о выплате материальной помощи принимается заведующей дошкольного образовательного учреждения.

5. Размер материальной помощи работникам устанавливается индивидуально в отношении каждого работника.

6. Выплата материальной помощи производится на основании приказа заведующей дошкольного образовательного учреждения.

7. Материальная помощь выплачивается сотруднику ДООУ с целью материальной поддержки и социальной защищенности в случаях непредвиденных семейных и других обстоятельств.

СОГЛАСОВАНО:

Профсоюзной организацией
МБДОУ «Детский сад № 16»

Е. А. Колтышева
«29» декабря 2025г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующая МБДОУ «Детский сад № 16»

И. Ю. Дрягина

2025г.

Приказ № 277 от «29» декабря 2025г.



**ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ, ПОЛУЧАЮЩИХ ДОПЛАТУ ЗА
РАБОТУ ВО ВРЕДНЫХ И ТЯЖЕЛЫХ УСЛОВИЯХ ТРУДА И В
УСЛОВИЯХ, ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ**

Принято на общем собрании
трудового коллектива
МБДОУ «Детский сад № 16»
Протокол № 4 от 29 декабря 2025г.

**ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ,
ПОЛУЧАЮЩИХ ДОПЛАТУ ЗА РАБОТУ
ВО ВРЕДНЫХ И ТЯЖЕЛЫХ УСЛОВИЯХ ТРУДА**

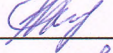
№ п/п	Наименование рабочего места	Наименование профессии	Размер доплат (%)
1	Пищеблок	Повар	12%
2	Пищеблок	Кухонный рабочий	12%
3	Помещения детского сада	Уборщик служебных помещений	12%
4	Прачечная	Рабочий по стирке и ремонту одежды	12%

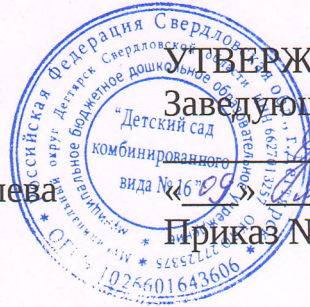
**ПЕРЕЧЕНЬ
ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ, ПОЛУЧАЮЩИХ
ДОПЛАТУ ЗА РАБОТУ В УСЛОВИЯХ,
ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ**

№ п/п	Наименование рабочего места	Наименование профессии	Размер доплат (%)
1	Помещения детского сада	Сторож	35% ночные
За работу с детьми, нуждающимися в психолого-педагогической помощи (работа с детьми логопедической группы с фонетико-фонематическим и общим недоразвитием речи)			
2	Кабинет учителя-логопеда	Учитель-логопед	20%
3	Помещение логопедической группы	Воспитатель логопедической группы	20%
4	Кабинет педагога-психолога	Педагог-психолог	20%
5	Физкультурно-музыкальный зал	Музыкальный руководитель	20% (от 0,25 ставки)
6	Физкультурно-музыкальный зал	Инструктор по физической культуре	20% (от 0,25 ставки)
7	Помещение логопедической группы	Младший воспитатель логопедической группы	15%

СОГЛАСОВАНО:


Профсоюзной организацией
МБДОУ «Детский сад № 16»


Е. А. Колтышева
«09» января 2025г.



УТВЕРЖДАЮ:

Заведующая МБДОУ «Детский сад № 16»


И. Ю. Дрягина

«16» января 2025г.

Приказ № 8 от «09» января 2025г.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА МЕЖДУ АДМИНИСТРАЦИЕЙ И ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ МБДОУ «ДЕТСКИЙ САД № 16»

Принято на общем собрании
трудового коллектива МБДОУ «Детский сад № 16»
Протокол № 1 от 09 января 2025г.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Соглашение заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации и направлено на обеспечение стабильной и эффективной деятельности МБДОУ «Детский сад № 16» в области охраны труда.

2. Настоящее Соглашение основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции РФ, Трудовом Кодексе РФ и иных нормативных правовых актах.

3. Сторонами настоящего Соглашения являются:

- Администрация МБДОУ «Детский сад № 16»;
- профсоюзная организация МБДОУ «Детский сад № 16».

4. Стороны признают Соглашение основным документом социального партнерства, устанавливающим общие принципы проведения согласованных действий по вопросам, касающимся предмета Соглашения.

5. Предметом настоящего Соглашения являются дополнительные по сравнению с законодательством положения по охране труда, повышения квалификации и переобучения работников по организации условий охраны труда.

6. Действие Соглашения распространяется на всех работников членов профсоюза МБДОУ «Детский сад № 16», которые уполномочили профсоюзную организацию представлять интересы работников (ТК РФ).

7. Стороны договорились в целях содействия развитию социального партнерства предоставлять возможность присутствия представителей сторон Соглашения на заседаниях при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Соглашения направлять друг другу полную и своевременную информацию о своей деятельности по охране труда.

8. Настоящее Соглашение вступает в силу с момента его подписания, действует в течение трех лет до заключения нового Соглашения и не может быть отменено в одностороннем порядке. Стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение и невыполнение обязательств, принятых в соответствии с Соглашением, другие противоречивые действия (бездействия) в соответствии с законодательством РФ.

9. Установление изменений условий труда и иных социально-экономических условий в МБДОУ «Детский сад № 16», предусмотренных законодательством, осуществляется по согласованию с соответствующим профсоюзным комитетом.

10. В случае реорганизации сторон Соглашения права и обязанности сторон по настоящему соглашению переходят к их правопреемникам.

II. АДМИНИСТРАЦИЯ МБДОУ «ДЕТСКИЙ САД № 16»

1. Обеспечивает своевременное введение в действие принимаемых органами государственной власти РФ и Свердловской области, органами местного самоуправления законодательных и нормативных актов,

определяющих улучшение условий охраны труда работников детского сада.

2. Обеспечивает:

- своевременные медицинские осмотры;
- физкультурные занятия в соответствии с нормами и правилами техники безопасности, согласно возрастным особенностям воспитанников;

- организацию прогулок с детьми;
- организацию образовательного процесса с соблюдением инструкции по организации охраны жизни и здоровья детей, работников.

Способствует укреплению и развитию материально-технической базы.

3. Создает безопасные условия труда работников.

5. Обеспечивает специальной одеждой и средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими типовыми инструкциями.

6. Обеспечивает проведение в жизнь мероприятий по охране труда, осуществляет контроль по охране труда.

7. В целях организации сотрудничества и социального партнерства работников, детей, администрации, родителей создает совместный комитет по охране труда, в состав которого входят на паритетных началах представитель администрации, профсоюзная организация и родители.

8. Рассматривает перспективные вопросы обеспечения безопасности жизнедеятельности работников детского сада и воспитанников, принимает программы практических мер по улучшению и оздоровлению условий образовательного процесса.

9. Организует работу по созданию и обеспечению условий образовательного процесса в соответствии с действующим законодательством по охране труда, не отраслевыми ведомственными, региональными нормативными документами, иными локальными актами и Уставом МБДОУ «Детский сад № 16».

10. Обеспечивает безопасную эксплуатацию инженерно-технических коммуникаций, оборудования.

11. Организует своевременные, текущие осмотры, ремонт зданий, сооружений.

12. Назначает приказом ответственных лиц за охрану труда и пожарную безопасность.

13. Утверждает инструкции для работников по охране труда. В установленном порядке организует пересмотр инструкций.

14. Вносит на обсуждение Совета педагогов, производственных совещаний, общих собраний трудового коллектива, заседаний профорганизации вопросы организации работы по охране труда.

15. Осуществляет поощрение работников МБДОУ «Детский сад № 16» за активную работу по созданию и обеспечению здоровых и безопасных условий образовательного процесса, за снижение заболеваемости.

16. Привлекает к дисциплинарной ответственности ответственных лиц, виновных в нарушении законодательства о труде, правил и норм по охране труда.

17. Проводит профилактическую работу по предупреждению травматизма и снижению заболеваемости работников и воспитанников.

18. Контролирует своевременное проведение диспансеризации работников.

20. Способствует работе комиссии по приемке образовательного учреждения к новому учебному году.

21. Обеспечивает выполнение директивных и нормативных документов по охране труда предписаний государственного надзора и инспектора по охране труда.

22. Заключает и организует совместно с профсоюзной организацией выполнение соглашений по охране труда.

23. Подводит итоги выполнения Соглашения по охране труда один раз в год.

24. Проводит вводный инструктаж по охране труда с вновь поступившими на работу лицами.

25. Планирует в установленном порядке периодическое обучение работников МБДОУ «Детский сад №16» по вопросам обеспечения безопасности жизнедеятельности на курсах и семинарах.

25. Обеспечивает учебно-трудовую нагрузку работников, воспитанников с учетом психофизического развития, организует оптимальные режимы труда и отдыха.

26. Запрещает проведение образовательного процесса при наличии опасных условий для здоровья воспитанников, работников.

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Стороны пришли к соглашению, что:

1. Работники имеют право на обучение, подготовку, переподготовку и повышение квалификации по охране труда и технике безопасности.

2. Необходимость подготовки, переподготовки, повышение квалификации определяет работодатель (ТК РФ).

3. Формы подготовки, переподготовки определяются работодателем с учетом мнения профсоюзной организации на каждый календарный год с учетом перспектив развития МБДОУ «Детский сад № 16».

IV. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ

Стороны согласились в том, что администрация детского сада обязана:

1. Соблюдать права и гарантии деятельности профорганизации в соответствии с действующим законодательством по охране труда, Законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

2. Предоставлять профкому МБДОУ «Детский сад № 16» по их запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам охраны труда.

V. ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ МБДОУ «ДЕТСКИЙ САД № 16»

1. Своевременно информирует о нормативных актах, затрагивающих вопросы охраны труда.

2. Осуществляют профсоюзный контроль соблюдения условий, норм, охраны труда и техники безопасности, выполнением коллективного договора, настоящего Соглашения в МБДОУ «Детский сад № 16».

3. Проводит учебу и консультации профактива по вопросам охраны труда.

4. Содействует оздоровлению работников.

5. Представляет и защищает интересы работников по специально-трудовым вопросам и охране труда.

Предоставляет во взаимоотношениях с работодателем интересы работников.

6. Участвует в работе комиссий по охране труда.

7. Принимает участие в разработке перспективных и текущих планов работы, в разработке инструкций по охране труда для работников, согласовывает инструкции по охране труда.

8. Проводит анализ травматизма и заболеваемости.

9. Участвует в разработке и реализации мероприятий по снижению заболеваемости.

10. Представляет совместно с профсоюзными органами интересы работников, совместно с администрацией, комиссией по охране труда, включая участие в расследовании несчастных случаев.

VI. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ СОГЛАШЕНИЯ

1. Двухсторонняя комиссия рассматривает ход выполнения Соглашения один раз в год и информирует.

2. Стороны пришли к договоренности, что в период действия настоящего Соглашения, возникающие конфликты и разногласия принимаются к рассмотрению в недельный срок.

3. Каждая из сторон в соответствии с законодательством несет ответственность за уклонение от участия в переговорах, невыполнение и ненадлежащее выполнение обязательств, принятых в соответствии с Соглашением.

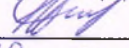
4. В период действия настоящего Соглашения стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

5. Стороны Соглашения обмениваются письменной информацией о выполнении взятых на себя обязательств при подведении итогов.

6. Контроль выполнения данного Соглашения возлагается на администрацию МБДОУ «Детский сад № 16» и председателя профсоюзного комитета.


СОГЛАСОВАНО:

Профсоюзной организацией
МБДОУ «Детский сад № 16»


Е. А. Колтышева
«29» декабря 2025г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующая МБДОУ «Детский сад № 16»


И. Ю. Дрягина
«29» декабря 2025г.

Приказ № 277 от «29» декабря 2025г.



**ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ДЛЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ
СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДЫ,
СРЕДСТВАМИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ,
СМЫВАЮЩИМИ И ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИМИ СРЕДСТВАМИ**

Принято на общем собрании
трудового коллектива
МБДОУ «Детский сад № 16»
Протокол № 4 от 29 декабря 2025г.

ПЕРЕЧЕНЬ

бесплатной выдачи СИЗ работникам МБДОУ "Детский сад № 16», занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением

№№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи год (ед, комплекты)
1	2	3	4
1	Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
2	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	До износа
3	Кастелянша	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
4	Уборщик служебных помещений	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
5	Повар	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Нарукавники из полимерных материалов	До износа
6	Кухонный рабочий	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Нарукавники из полимерных материалов	До износа
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
7	Кладовщик	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
8	Сторож	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар

ПЕРЕЧЕНЬ
бесплатной выдачи смывающих и обезвреживающих средств
работникам МБДОУ «Детский сад № 16»

Профессия или должность	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1	2	3
Воспитатель, Младший воспитатель Инструктор по физической культуре, Повар, Кухонный рабочий, Рабочий по стирке и ремонту спец одежды, Кастелянша, Кладовщик, Дворник, Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, Уборщик служебных помещений	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

Примечание

Смывающие и (или) обезвреживающие средства, оставшиеся неиспользованными по истечении отчетного периода (один месяц), могут быть использованы в следующем месяце при соблюдении их срока годности.

Выдача работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств, в том числе иностранного производства, допускается только в случае подтверждения их соответствия государственным нормативным требованиям декларацией о соответствии и (или) сертификатом соответствия, оформленными в порядке, установленном действующим законодательством.

Приобретение смывающих и (или) обезвреживающих средств, не имеющих декларации о соответствии и (или) сертификата соответствия либо имеющих декларацию о соответствии и (или) сертификат соответствия, срок действия которых истек, не допускается.

Нормы выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств, соответствующие условиям труда на рабочем месте работника, указываются в трудовом договоре работника или в локальном нормативном акте работодателя, доводятся до сведения работника в письменной или электронной форме способом, позволяющим подтвердить ознакомление работника с указанными нормами.

При выдаче смывающих и (или) обезвреживающих средств работодатель обязан информировать работников о правилах их применения.

Работник обязан применять по назначению смывающие и (или) обезвреживающие средства, выданные ему в установленном порядке.

Подбор и выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств осуществляется с учетом результатов проведения специальной оценки условий труда.

Выдача работникам жидких смывающих и (или) обезвреживающих средств, расфасованных в упаковки емкостью более 250 мл, может осуществляться посредством применения дозирующих систем, которые размещаются в санитарно-бытовых помещениях. Пополнение или замена емкостей, содержащих смывающие и (или) обезвреживающие средства, осуществляется по мере расходования указанных средств.


Работодатель обязан организовать надлежащий учет и контроль за выдачей работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств в установленные сроки.

Сроки использования смывающих и (или) обезвреживающих средств исчисляются со дня фактической выдачи их работникам и не должны превышать сроков годности, указанных производителем.

Хранение выдаваемых работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств работодатель осуществляет в соответствии с рекомендациями изготовителя.

Ответственность за своевременную и в полном объеме выдачу работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств в соответствии с Типовыми нормами, за организацию контроля правильности их применения работниками, а также за хранение смывающих и (или) обезвреживающих средств возлагается на работодателя.

СОГЛАСОВАНО:
Профсоюзной организацией
МБДОУ «Детский сад № 16»


Е. А. Колтышева
«06» октября 2025г.



УТВЕРЖДАЮ:
Заведующая МБДОУ «Детский сад № 16»
И. Ю. Дрягина
«06» октября 2025г.
Приказ № 216 от «06» октября 2025г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О КОМИССИИ ПО ЗАКЛЮЧЕНИЮ И РЕАЛИЗАЦИИ
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА
МБДОУ «ДЕТСКИЙ САД № 16»**

Принято на общем собрании
трудового коллектива МБДОУ «Детский сад № 16»
Протокол № 3 от 01 октября 2025г.

1. Общие положения

1.1 Комиссия по заключению и реализации Коллективного договора МБДОУ «Детский сад № 16» (далее - Комиссия) является постоянно действующим органом системы социального партнерства в сфере образования, созданным сторонами.

Комиссия руководствуется в своей деятельности Конституцией РФ, федеральными и областными законами, Отраслевым соглашением по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, Соглашением между Правительством Свердловской области, Федерацией профсоюзов Свердловской области и Свердловским областным союзом промышленников и предпринимателей, Соглашением между Министерством образования Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Соглашением между администрацией муниципального округа Дегтярск Свердловской области, Управлением образования муниципального округа Дегтярск Свердловской области и Ревдинской городской организацией Профсоюза.

1.2. Состав Комиссии формируется на основе соблюдения принципов равноправия сторон, полномочности их представителей, в количестве не менее 2 человек с каждой стороны из числа руководителей и Профсоюза.

2. Цели и задачи Комиссии

2.1. Основными целями Комиссии являются:

- регулирование социально-трудовых отношений в МБДОУ «Детский сад № 16»;
- развитие системы социального партнерства;
- содействие урегулированию коллективных трудовых споров в МБДОУ «Детский сад № 16».

2.2. Основными задачами Комиссии являются:

- урегулирование разногласий, возникающих в ходе реализации Коллективного договора;
- контроль за выполнением Коллективного договора
- оказание содействия при разработке и заключении коллективных договоров, регулирующих социально-трудовые отношения в сфере образования;
- недопущение ухудшения условий труда и нарушения социальных гарантии работников МБДОУ «Детский сад № 16», установленных законодательством о труде, федеральным и региональным соглашениями по МБДОУ «Детский сад № 16»;
- изучение нормативных правовых актов, связанных с социально-трудовыми отношениями;
- изучение практики работы по заключению и реализации коллективных договоров в МБДОУ «Детский сад № 16»;

- согласование мнений сторон при необходимости внесения поправок, изменений, дополнений в действующий Коллективный договор;
- подготовка Коллективного договора на следующий срок.

3. Права Комиссии

3.1. Комиссия для выполнения стоящих перед ней задач вправе:

- координировать совместные действия сторон по урегулированию социально-трудовых отношений и разногласий сторон, предотвращению коллективных трудовых споров в МБДОУ «Детский сад № 16»;
- контролировать ход выполнения Коллективного договора;
- вносить предложения о привлечении в установленном порядке к ответственности лиц, не обеспечивших выполнение мероприятий по реализации Коллективного договора и решений Комиссии.

4. Организация деятельности Комиссии

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

4.2. Для рассмотрения конкретных вопросов, возникающих в ходе выполнения Коллективного договора, а также осуществления постоянной связи с территориальными органами социального партнерства Комиссия образует постоянные и временные рабочие группы из представителей сторон.

4.3. В заседаниях Комиссии и рабочих групп могут участвовать должностные лица и специалисты органов исполнительной власти, эксперты, представители профсоюзных органов, не входящие в состав Комиссии.

4.4. Работу Комиссии организуют два сопредседателя Комиссии, избираемые ее членами от каждой из сторон.

Комиссия на каждом заседании утверждает секретаря. Секретарь Комиссии ведет протоколы заседаний, иные связанные с работой Комиссии материалы.

4.5. Сопредседатели Комиссии обеспечивают взаимодействие и достижение согласия сторон при выработке совместных решений и их реализации.

4.6. Если в ходе переговоров стороны не смогли прийти к согласию по отдельным вопросам, составляется протокол разногласий.

4.7. Урегулирование разногласий в ходе переговоров производится в соответствии с действующим законодательством.

5. Срок полномочий Комиссии

5.1. Комиссия сохраняет свои полномочия на период действия Коллективного договора.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 149573922187837288311503629658482451098261240775

Владелец Дрягина Ирина Юрьевна

Действителен с 22.10.2025 по 22.10.2026