От работодателя:

Заведующий
МАДОУ детский сад №1
«Солнышко» г.Шагонар
Улуг-Хемского
кожууна Республики Тыва

_____ Кыргыс У.Т

м.п.

«18»января 2023г.

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МАДОУ детский сад
№1«Солнышко» г.Шагонар
Улуг-Хемского кожууна
Республики Тыва

_____ Сат Р.С

м.п.

«18»января 2023г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙДОГОВОР

муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский садкомбинированного вида №1 «Солнышко» г.Шагонар Улуг-Хемского кожууна Республики Тыва

с «18» января 2023года по «18» января 2026года

Прошел уведомительную регистрацию

Министерство труда
и социальной политики
Республики Тыва

Регистрационный №_____

«___» _____2023года

_____
_____
_____
(ФИО, должность, подпись лица, проводившего регистрацию)

Тывинская республиканская организация Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации

Регистрационный № 02

«17**»** января **2023года**

гл. техн. инспектор труда
_____
Тюрюкпи А.В
(ФИО, должность, подпись лица, проводившего регистрацию)

ПРОШЕЛ УВЕДОМИТЕЛЬНУЮ РЕГИСТРАЦИЮ В МИНИСТЕРСТВЕ ТРУДА СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ РЕСПУБЛИКИ ТЫВА

РЕГИСТРАЦИОННЫЙ НОМЕР 28
ДАТА РЕГИСТРАЦИИ 23.03 2023 г.
гл специалист
должность лица, осуществляющую регистрацию — подпись

г.Шагонар 2023г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения……..…….4
2. Трудовой договор, гарантии при заключении, изменении и расторжении……..……7
3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников….12
4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству…….…..…..13
5. Рабочее время и время отдыха……..…….....14
6. Оплата и нормирование труда…….……22
7. Социальные гарантии, компенсации и льготы……..25
8. Охрана труда и здоровья……...……...28
9. Гарантии Профсоюзной деятельности……..…….35
10. Обязательства Профкома…….…….…39
11. Контроль за выполнением коллективного договора.Ответственность сторон коллективного договора……..41
Приложение № 1……...…….…43
Приложение № 2.…….…….66
Приложение № 3……..…….69
Приложение № 4……..…….90
Приложение № 5……..…….94
Приложение № 6……..…….95
Приложение № 7……. 97
Приложение № 8…….135
Приложение № 9……..……...139
Приложение № 10……...147

Применяемые сокращения

ТК РФ –Трудовойкодекс Российской Федерации от 30декабря2001г.№197-ФЗ

ТД - Трудовой договор

КД – Коллективный договор

КоАП – Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях

ФЗ РФ о Профсоюзах – Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 апреля 1996 года с дополнениями и изменениями.

1. Общие положения

1.1.Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении детский садкомбинированного вида №1 «Солнышко» г.Шагонар Улуг-Хемскогокожууна Республики Тыва, (сокращенное наименование–МАДОУ детский сад №1 «Солнышко» г.Шагонар), далее по тексту - образовательная организация.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Закон Республики Тыва «Об образовании в Республике Тыва» от 21 июня 2014г. № 2562 ВХ-1 (с изменениями и дополнениями от 25 декабря 2014 г., 6 ноября 2015 г., 12 января, 10 апреля 2016 г., 25 апреля 2018 г., 2 июля, 17 декабря 2019 г., 16 июля 2020 г);
- «Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021-2023 годы» (утв. Минпросвещения России, Профсоюзом работников народного образования и науки РФ 29.12.2020);
- Региональным трехсторонним соглашением между Правительством Республики Тыва, Союзом организаций профсоюзов «Федерация Профсоюзов Республики Тыва» и «Торгово-промышленной палатой Республики Тыва» на 2022-2024 годы;
- Региональным отраслевым соглашением по организациям образования и науки Республики Тыва на 2022-2025 годы;

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Работодатель признает профсоюзный комитет в качестве единственного Представителя работников, поскольку он уполномочен общим собранием работников, представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально - трудовых отношений.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- Работодатель:Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение детский сад комбинированного вида №1 «Солнышко» г.Шагонар Улуг-Хемского кожуунаРеспублики Тыва в лице заведующего**Кыргыс Ульяны Токаевны**,действующий на основании Устава, именуемый далее Работодатель;
- Работники: в лице первичной профсоюзной организации, уполномоченной на представительство в соответствии с Уставом, для проведения коллективных переговоров, заключения и изменения коллективного договора, осуществления контроля за его выполнением, а также для реализации права на участие в управлении организацией, председатель профсоюзного комитета**Сат Раисы Сескер-ооловны**(далее - профком).
- работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

1.5. Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией РФ, ТК РФ,

Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.6. Коллективный договор заключен на три года и вступает в силу с момента подписания его сторонам«18» января_2023года и действует до «18» января _2026 года включительно.

1.7. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового коллективного договора должны быть начаты «18»декабря 2025 года.

1.8. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.9. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение семидней после его подписания, а вновь принятых на работу работников ознакомить до подписания трудового договора (ст. 68 ТК РФ).

Работодатель обязуется обеспечить гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

Профком обязуется разъяснять работникам на общих собраниях коллектива с приложениями коллективного договора, содействовать его реализации.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации (ст. 43 ТК РФ).

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

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

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного, внесения изменений и дополнений в коллективный договор в виде дополнительного соглашения.

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

1.14. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

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

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

При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК РФ).

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров (ч.3 ст. 40 ТК РФ).

1.17. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права являются приложением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и принимаются по согласованию с Профкомом (ст.8 ч. 3 ТК РФ):

- Правила внутреннего трудового распорядка образовательной организации;
- Положения об оплате труда работников;
- Соглашение по охране труда;
- Перечень должностей, которым устанавливается ненормированный рабочий день и продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- Положение о защите персональных данных;

Другие локальные нормативные акты (график отпусков, расчетный лист, и др.);

1.18. Стороны определяют следующие формы управления образовательной организацией непосредственно работниками и через Профком(ст.52,53 ТК РФ):

- по согласованию Профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников и по иным вопросам, предусмотренных в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе образовательной организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение планов социально-экономического развития образовательной организации;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

1.19. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.20. При осуществлении контроля выполнения коллективного договора стороны предоставляют друг другу необходимую для этого информацию в течение 10 (десяти) дней.

1.21. Стороны договорились ежегодно в начале учебного года проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников.

1.22. Стороны договорились коллективные трудовые споры рассматривать в строгом соответствии с гл. 61 ТК РФ в случаях:

- урегулирования разногласий между работниками и работодателем по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);
- заключения, изменения и выполнения коллективного договора;
- отказа работодателя согласовать, учесть мнение Профкома при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права;
- если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашения, достигнутые в ходе разрешения коллективного трудового спора.

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

1.24. Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий и оплаты труда, режима труда и отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

2. Трудовой договор, гарантии при заключении, изменении и расторжении

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

2.1. Трудовой договор с работниками организаций заключается, как правило на неопределенный срок в письменной форме.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения (Приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов образовательной организации.

2.3.Работодатель в соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказомМинистерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. N 167н (с изменениями, внесенными **приказом** Минтруда России от 20 февраля 2014 г. N 103н (зарегистрирован Минюстом России 15 мая 2014 г., регистрационный N 32284), обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающие в том числе такие обязательные условия оплаты труда, как:

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

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

в) виды и размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

2.4. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка и условий их установления и (или) при их увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений к трудовому договору об изменении условий трудового договора.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, соглашениями и коллективным договором, являются недействительными, и применяться не могут.

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

2.5. Работники образовательной организации, включая руководителя и заместителей руководителя образовательной организации, реализующих общеобразовательные программы, а также дополнительные образовательные программы, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее - учебная нагрузка) в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

2.6. Работодатель в сфере трудовых отношений обязан:

а) до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

б) вести трудовые книжки работников, в том числе по личному заявлению работника обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а с 1 января 2021 г. работникам, впервые поступившим на работу, обеспечивать формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде;

в) по запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности;

г) руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов высшего и дополнительного профессионального образования, здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

д) не допускать снижения уровня трудовых прав педагогических работников с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижения в труде;

е) учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3Трудового кодекса Российской Федерации.

2.7. Заключение гражданско-правовых договоров в образовательной организации, фактически регулирующие трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

В случае обращения физического лица, работающего в образовательной организации на условиях гражданско-правового договора к руководителю организации с заявлением о признании таких отношений трудовыми, руководитель обязан признать такие отношения трудовыми и заключить трудовой договор с работником в установленные законом сроки.

2.8. Руководитель организации является работником образовательной организации, выполняющим трудовую функцию в соответствии с заключенным с ним трудовым договором. Трудовой договор с руководителями организаций заключается в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329.

Условия выполнения и объем учебной нагрузки (преподавательской работы) руководителей образовательной организации и их заместителей являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение).

Изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) либо изменение типа государственного или муниципального организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации, если он согласен работать в новых условиях.

2.9. С руководителем образовательной организаций трудовой договор заключается на неопределенный или определенный срок действия ч. 2 ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации, который определяется уставом организации или соглашением сторон.

Расторжение трудового договора с руководителем организации, являющегося членом Общероссийского Профсоюза образования, по основанию, предусмотренному пунктом 2 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации, допускается с учетом мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

2.10. Учредитель при повторном заключении трудовых договоров с руководителем образовательной организации устанавливает срок действия трудовых договоров не менее чем на три года.

2.11. При увольнении руководителя организации по п.2 ч.1 ст.278 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель должен учитывать законные интересы организации,не нарушать принципов недопустимости злоупотребления правом и (или) запрещения дискриминации в сфере труда.

2.12. Требования, содержащиеся в Едином квалификационном справочнике руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), служат основой для разработки должностных инструкций работников.

2.13. Руководитель образовательной организации по рекомендацииаттестационной комиссии образовательной организации может назначить надолжность педагогического работника лицо, не имеющее специальной подготовки или стажа работы, но обладающее достаточным практическим опытом и компетентностью (за исключением должностей концертмейстера, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога).

Не допускается увольнение педагогического работника по результатам аттестации на соответствие занимаемой должности, если работодатель не обеспечил дополнительное профессиональное образование в течение трех лет, предшествующих аттестации.

2.14. «Продление» срока трудового договора между работником и работодателем означает признание работодателем этого договора бессрочным.

2.15. Работодатели обеспечивают своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора, в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении размеров иных выплат, устанавливаемых работникам, изменении норм труда не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

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

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

2.17. Работа, не обусловленная трудовым договором и (или) должностными обязанностями работника, может выполняться только с письменного согласия работника в

течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату.

2.18. В день увольнения работнику образовательной организации работодатель обязан выдать справку о сумме заработка за два календарных года, предшествующих году прекращения работы (2-НДФЛ).

2.19. При приеме на работу кроме оснований, предусмотренных ст.70 Трудового кодекса Российской Федерации, испытание не устанавливается педагогическим работникам, имеющим действующую квалификационную категорию.

2.20. Работники образовательной организации (структурных подразделений), реализующих общеобразовательные программы,включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций (структурных подразделений), осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если преподаватели, для которых данное образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.21. Не допускается принуждение работника к сдаче различного типа письменных тестов, зачетов и экзаменов с целью проверки уровня его компетентности без его письменного согласия, а также принуждение к подаче заявлений на предоставление отпуска без сохранения заработной платы.

2.22. Стороны договорились:

а) в коллективном договоре и трудовых договорах с работниками выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77Трудового кодекса Российской Федерации, в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора;

б) в коллективных договорах преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата следующих работников при равной квалификации и производительности труда:

- работников, совмещающих работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;

- неосвобожденного председателя первичной профсоюзной организации и его заместителей;

- работников, отнесенных в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);

- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

в) в случаях прекращения трудового договора вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора (п.11 ч.1 ст.77 ТК РФ) трудовой договор прекращается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него как в данной, так и в другой местности.

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

2.24. Стороны исходят из того, что с работниками, включая руководителя и его заместителей, реализующими основные и дополнительные общеобразовательные программы, предусматривающие применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, заключаются трудовые договоры, дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие такие технологии дистанционной работы.

При выполнении работы педагогическими работниками в дистанционном режиме работодатель обеспечивает условия такой работы необходимым оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации, каналами связи и иными средствами.

При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, а также при замещении временно отсутствующего работника, вызванном чрезвычайными обстоятельствами, и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работодатель заключает дополнительное соглашение к трудовому договору с работником об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

При использовании работником личного имущества с согласия или ведома работодателя и в его интересах работнику выплачивается компенсация за износ (амортизацию) личного оборудования, а также возмещаются расходы, связанные с использованием программно-технических средств, средств защиты информации, других технических средств и материалов, принадлежащих работнику. Размер возмещения расходов определяется дополнительным соглашением к трудовому договору.

2.25. Стороны договорились:

2.25.1. Способствовать соблюдению работодателем трудовых прав работников образовательной организации по вопросам прекращения трудовых отношений, в том числе рекомендуют представителям работодателя незамедлительно информировать в письменной форме выборный орган первичной профсоюзной организации о поступившем заявлении от работника, являющегося членом Профсоюза, об увольнении по соглашению сторон и по инициативе работника (по собственному желанию).

2.25.2. Во взаимосвязи с положениями пункта 2.25.1. рекомендуют выборному органу первичной профсоюзной организации при получении от представителя работодателя письменной информации о заявлении работника, являющегося членом Профсоюза, об увольнении по соглашению сторон и по инициативе работника (по собственному желанию), оперативно рассмотреть этот вопрос на заседании профсоюзного комитета с приглашением представителя работодателя и работника с целью выявления объективных причин для прекращения трудовых отношений и предотвращения трудового спора.

2.26. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы организации, а также изменение образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без

изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

2.27. Заключение трудового договора о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей. В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством (ст. 282 ТК РФ).

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. По согласованию сПрофкомом определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

3.2. Направлять педагогических работников по их желанию на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ, статьи 196 и 197 ТК РФ).

3.3. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

3.4. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

3.5. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировкев следующих размерах:

-300рублей – по Республике Тыва;

- 700рублей – за пределы Республики Тыва.

3.6. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организации высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем, а также в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям

(например, если обучение осуществляется по профилю деятельности организации, по направлению работодателя или органов управления образованием).

3.7. Участвовать в проведении аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям выплаты со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.8. Организовывать проведение аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.Состав аттестационной комиссии образовательной организации на 1/3 формируется из представителей Профкома.

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 настоящего Кодекса, в составаттестационнойкомиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (ст.82 ТК РФ абз.3).

При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

3.9. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять Профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать ее социально-экономическое обоснование.

4.2. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.3. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.4. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 ч. I ст. 81 ТК РФ, производить по согласованию с Профкомом в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

4.5. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из организации инвалидов.

4.6.Предоставлять преимущественное право оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимолиц, указанных в ст. 179 ТК РФ:

- лицам предпенсионного возраста (за пять летдо пенсии), проработавшим в организации свыше 15 лет;

- одиноким матерям (отцам),воспитывающим детей до 16 лет;

- родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет;

- награжденными государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- неосвобожденным представителям первичных и территориальных Профсоюзных организаций;

- молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее одного года.

4.7. Высвобождаемым работникам предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (ст. 178, 180, 318 ТК РФ).

4.8. Работникам, высвобожденным из организации в связи с сокращением численности или штата, гарантировать после увольнения возможность пользоваться на правах работников организации услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных организаций и другими дополнительными гарантиями в течение 6 (шести) месяцев.

4.9. При появлении новых рабочих мест в образовательной организации, в том числе и на определенный срок, обеспечивать приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из организации в связи с сокращением численности или штата.

4.10. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

V. Рабочее время и время отдыха

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

5.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательной организации определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов, в том числе связанных с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, регулируются в соответствии с частью третьей статьи 333Трудового кодекса Российской Федерации, соответствующими нормативными правовыми актами, утверждаемыми Минпросвещения России и, в частности**,** приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 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".

5.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель и профком обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с Трудовым кодексомРоссийской Федерации, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, установленных приказом Минобрнауки РФ от 11 мая 2016 г. N 536 "Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность", предусматривая в них в том числе:

а) порядок осуществления образовательной деятельности с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий как в месте нахождения образовательной организации, так и за ее пределами;

б) порядок и условия осуществления педагогической деятельности в организациях с круглосуточным пребыванием детей применительно к порядку и условиям, установленным при вахтовом методе (в том числе в период карантина, чрезвычайных ситуаций, в том числе санитарно-эпидемиологических);

в) предоставление свободного дня (дней) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном статьей 185.1Трудового кодекса Российской Федерации;

г) освобождение педагогического работника от работы в целях реализации права лично присутствовать на заседании аттестационной комиссии при его аттестации с сохранением заработной платы;

5.3. Вопрос обязательности или возможности отсутствия работников (отдельных работников) на своих рабочих местах в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) решается руководителем организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

5.4. Нагрузка педагога-психолога в образовательных организациях составляет 36 часов в неделю, из них:

- на индивидуальную и групповую профилактическую, диагностическую, консультативную, коррекционную, развивающую, учебную, просветительскую работу с обучающимися, воспитанниками; на экспертную, консультационную работу с педагогическими работниками и родителями (законными представителями) по вопросам развития, обучения и воспитания детей в образовательной организации; на участие в психолого-медико-педагогическом консилиуме образовательной организации педагог-психолог затрачивает 18 часов в неделю;

- остальное время в пределах установленной педагогу-психологу продолжительности рабочего времени является временем на подготовку к индивидуальной и групповой работе с обучающимися, воспитанниками; обработку, анализ и обобщение полученных результатов; подготовку к экспертно-консультационной работе с педагогическими работниками и родителями обучающихся, воспитанников; организационно-методическую деятельность (повышение личной профессиональной квалификации, самообразование, супервизорство, участие в методических объединениях практических психологов, заполнение аналитической и отчетной документации и др.).

Выполнение указанной работы педагогом-психологом может осуществляться как непосредственно в образовательной организации (при обеспечении работодателем необходимых условий работы с учетом специфики и требований к профессиональной деятельности педагога-психолога), так и за его пределами, что определяется правилами внутреннего распорядка.

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

5.6. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;
- продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до 18 лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины норм, указанных выше, для лиц соответствующего возраста.
- для работников, являющихся инвалидами 1 или 2 группы, - не более 35 часов в неделю;
- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - не более 36 часов в неделю (ст.92 ТК РФ);
- для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях – 36-часовая рабочая неделя (ст.320 ТК РФ);
- для женщин, работающих в сельской местности – 36-часовая рабочая неделя;
- для педагогических работников – не более 36 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

Если работник имеет право на установление сокращенной продолжительности рабочего времени по нескольким основаниям, то работодатель устанавливает более льготные условия, суммирование льгот не предусматривается.

5.7. Экстренный перевод на дистанционную (удаленную) работу допускается на основании приказа работодателя, изданного на основании нормативного акта правительства Республики Тыва о введении режима повышенной готовности.

5.8. Трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору может определяться режим рабочего времени дистанционного работника, а при временной дистанционной работе также могут определяться продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции дистанционно.

Режим рабочего времени дистанционного работника устанавливается таким работником по своему усмотрению.

Трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору могут быть определены условия и порядок вызова работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе (за исключением случаев, предусмотренных статьей 312.9 настоящего Кодекса) для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте.

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

В нерабочие, праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям - непрерывно действующие организации. Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных ч. 3 ст. 113 ТК РФ.

5.10. Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя (ч. 6 ст.113 ТК РФ), в котором указаны причины, послужившие основанием для привлечения к работе в такие дни, список работников, компенсация за работу в эти дни и с учетом мнения профкома.

5.11. Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день за фактически отработанное время не менее чем в двойном размере, либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему

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

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения профкома, трудовым договором.

5.12. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации. Оплата такой работы производится в повышенном размере в порядке, определенном ст.153 ТК РФ.

5.13. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня или смены сокращается на один час и при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов (ст. 95 ТК РФ).

5.14. В непрерывно действующих организациях, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

5.15. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только **с согласия** работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

5.16. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочная работа) допускается только в случаях, регулируемых ст. 97-99 ТК РФ с соблюдением условий ст. 259, 268 ТК РФ.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан вести точный учет продолжительности сверхурочной работы.

5.17. Неполное рабочее время (ст.93 ТК РФ):

По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок. (часть первая в ред. Федерального закона от 18.06.2017 N 125-ФЗ);

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя (часть вторая введена Федеральным законом от 18.06.2017 N 125-ФЗ);

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

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

Оплата труда производится пропорционально отработанному времени или объема выполненных работ и не влечет для работника каких-либо ограничений (продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа), других прав и гарантий.

5.18. Продолжительность работы на условиях внутреннего или внешнего совместительства (т.е. по трудовому договору о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы) не может превышать 4 часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников. Ограничения продолжительности рабочего времени при работе по совместительству, не применяются в случаях, когда по основному месту работы работник приостановил работу (в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней) или временно отстранен от работы в соответствии с медицинским заключением.

5.19. Отпуск. Право на ежегодный оплачиваемый отпуск относится к числу основных конституционных прав граждан, которое гарантируется всем лицам, работающим по трудовому договору (ч. 5 ст. 37 Конституции РФ, абз. 6 ч. 1 ст. 21 ТК РФ).

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

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

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

Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

При этом излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (**пункт 35**)Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. N 169).

5.20.Не допускается предоставление по инициативе работодателя отпусков без сохранения заработной платы педагогическим работникам, реализующим образовательные программы дошкольного образования, в летний период, связанный с отсутствием большей части контингента воспитанников.

Работодатели обеспечивают создание условий для выполнения этими работниками видов работы, соответствующей уровню их квалификации и компетентности, в том числе путем рационального распределения педагогической нагрузки и иных трудовых функций.

5.21. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дня. (ст.114, 115 ТК РФ)

Педагогическим работникам предоставляется удлиненный основной оплачиваемый отпуск, продолжительность которого установлена постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 № 466.

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня (ст. 267 ТК РФ).

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск продолжительностью 30 календарных дней.

5.22. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Работникам, работающим в организации на условиях внешнего совместительства, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основной работе, в связи с этим указанные работники в срок до 15 декабря каждого года представляют работодателю документ с основного места работы о запланированном периоде отпуска.

При составлении графика учитывается, что отдельным категориям работников (в случаях, предусмотренных федеральными законами), ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время:

- совместители (ст. 286 ТК РФ)

-работники, имеющие трех и более детей в возрасте до 12 лет (ст. 262.2 ТК РФ);

- лица, воспитывающие детей-инвалидов (ст.262.1 ТК РФ);

- работникам в возрасте до 18 лет (ст. 267 ТК РФ);

- ветеранам боевых действий (подпункт 11 п.1 ст.16, подп.4 п.2 ст.16 Федерального закона «О ветеранах»;

- лицам, награжденным знаком «Почетный донор России» (пункт 1 ч.1 ст. 23 Федерального закона от 20.07.2012 №125-ФЗ О донорстве крови и ее компонентов» в редакции от 24.04.2020года;

- супруги военнослужащих (пункт 11ст.11 Федерального закона от 27.05.1998 №76-ФЗ «О статусе военнослужащих» в редакции от 01.03.2020 года;

и другим категориям.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев непрерывной работы у одного работодателя. По договоренности сторон отпуск может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев (**ч. 2 ст. 122** ТК РФ). Работникам отдельных категорий работодатель обязан предоставить отпуск до истечения 6 месяцев на основании заявления:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком;

- работникам в возрасте до 18 лет;

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 3 месяцев;

- мужу – в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам.

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

За второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

5.23. Не допускается:

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

- отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

5.25. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.Неиспользованная, в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

5.26. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае:

- временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска,
- исполнения работником государственных обязанностей (ст. 124 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска, либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели до его начала по письменному заявлению работника (ст. 124 ТК РФ).

5.27. Работники, уволенные по инициативе работодателя до использования дней, положенных за отпуск, получают оплату за каждый день положенного им отпуска (ст. 127 ТК РФ, Конвенция МОТ № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках»).

5.28. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ). Работник в этом случае вправе отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска (если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник).

5.29. По соглашению между работником и работодателем отпуск может быть разделен на части.

При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Письменное соглашение о разделении отпуска на части может быть заключено как до утверждения графика отпусков на очередной календарный год, так и в течение календарного года действия графика отпусков.

5.30. 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 (ст.128 ТК РФ).

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- 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, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

- ветеранам боевых действий;

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

5.31. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (ч.4 п. 5 ст. 47 ФЗ «Об образовании Российской Федерации», ст. 335 ТК РФ).

5.32. Организация с учетом производственных и финансовых возможностей в соответствии с частью второй статьи 116 Трудового кодекса Российской Федерации может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам**,** имеющим особый характер работы, работникамс ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

За работу в районах Крайнего Севера **24 календарных дня** и приравненных к ним местностях - **16 календарных дней** (ст. 321 ТК РФ).

Работодатель исходя из своих производственных и финансовых возможностей, работодатель может самостоятельно установить дополнительные ежегодные оплачиваемые отпуска работникам. Порядок и условия предоставления таких отпусков следует закрепить в коллективном договоре или локальных нормативных актах, принимаемых с учетом мнения профсоюзной организации (при ее наличии) (ч. 2 ст. 116ТК РФ).

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (ст. 120 ТК РФ).

5.33. Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых (должностных) обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день предусматривается приложением к коллективному договору, правилами внутреннего трудового распорядка в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые (должностные) обязанности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

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

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

5.34. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона N 426-ФЗ работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам СОУТ, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее **семи календарных дней** при классе условий труда (3.2.) в соответствии с частями 1**,** 2 ст. 117 ТК РФ.

5.35. Для работников организации предоставлять отдых в соответствии со ст. 107 ТК РФ.

В течение рабочего дня работнику должен предоставляться перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включаются, и определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

На работах, где по условиям производства предоставление перерыва невозможно, работодатель обеспечивает возможность отдыха и приема пищи в рабочее время, (не менее 30 мин.) перечень работ, места для отдыха и питания устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с воспитанниками (отдельно в специально отведенном для этой цели помещении).

5.36. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

Всем работникам образовательной организации предоставлять выходные – при шестидневной рабочей неделе – один выходной день, при пятидневной – два выходных дня в неделю, как правило, подряд. Общим выходным днем является **воскресенье.**

5.37. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), имеющему ребенка в возрасте до 16 лет, по заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы (ст.319 ТК РФ).

5.38. Женщинам, работающим в сельской местности, по заявлению предоставляется 1 дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (ст.262 ТК РФ).

VI. Оплата и нормирование труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников образовательной организации осуществляется в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ;
- Федеральным закономот 06 октября 2003 г. N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации";
- Федеральным законом «О внесении изменений в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда»» от 27 декабря 2019 года № 463-ФЗ;
- Федеральным законом «Об образовании в РФ» от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ;
- Указами Президента РФ «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» от 7 мая 2012 года № 597;
- Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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";
- Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда, работников государственных и муниципальных учреждений на 2022 год. (утв. решениемРоссийскойтрехстороннейкомиссиипорегулированиюсоциально-трудовыхотношений от 23 декабря 2021 г., протокол N 11);
- Постановлением Правительства Республики Тыва от 20.09.2021 №492 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Тыва»;
- Постановлением администрации Улуг-Хемского кожууна №410 от 08 октября 2021 года «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников образовательных организаций муниципального района «Улуг-Хемский кожуун Республики Тыва»;
- Постановление Правительства Республики Тыва от 26.11.2021 №635 «О внесении изменений в Положение о системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Тыва»;
- Постановлением администрации Улуг-Хемского кожууна № 518от 26 ноября 2021 года «О внесении изменений в Положение о системе оплаты труда работников образовательных организаций муниципального района «Улуг-Хемский кожуун Республики Тыва».

6.2. Оплата труда работников осуществляется на основе «Положения о системы оплаты труда работников МАДОУ детского сада №1«Солнышко» г.Шагонар.

Система оплаты труда включает:

- должностной оклад руководителя в зависимости от группы по оплате труда руководителей образовательных организаций;

- должностные оклады (ставки заработной платы) специалистов (в том числе педагогических работников), других служащих (в том числе из числа учебно-вспомогательного персонала и обслуживающего персонала) по профессиональным квалификационным группам, квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;

- тарифные ставки по профессиям рабочих в соответствии с тарифными разрядами - оклады по профессиям рабочих по профессиональным квалификационным группам;

- повышающие коэффициенты в зависимости от квалификационной категории;

- компенсационные выплаты;

- стимулирующие выплаты.

Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленного в Республике Тыва.

6.3. Заработная плата выплачивается всем работникам в денежной форме в установленные сроки. Перечисление первой половины – 30 числа текущего месяца, окончательный расчет за период – не позднее 15 числа следующего месяца.

Окончательный расчет за месяц работы, независимо от числа рабочих дней в месяце, составляет не менее 50 % оклада, ставки.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничнымднем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

6.4. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения Профсоюза и является приложением № 5.

6.5. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

За работником, приостановившим работу в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, сохраняется заработная плата в полном размере.

6.6.При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, эти суммы выплачиваются с процентами (денежной компенсацией) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ставки рефинансирование Центрального банка РФ (Ст. 236 ТК РФ).

6.7. За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, сохраняется заработная плата в полном размере.

6.8. Сохранить за работниками заработную плату в полном размере за время простоев, возникших в результате непредвиденных и непредотвратимых событий (климатические условия).

6.9. На педагогических работников МАДОУ детский сад №1«Солнышко» г. Шагонар Улуг-Хемского кожууна Республики Тыва, выполняющих педагогическую работу по штатной должности, на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.10. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда *(СОУТ)*в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. В приложении № 1 Соглашения по охране труда коллективного договора устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

6.11. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата компенсационного характера. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора, составленном в письменной форме с указанием в нем содержания и объема дополнительной работы.

6.12. Оплату труда педагогическим работникам производить с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория в случаях, предусмотренных в Положении об оплате труда работников, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

6.13. Сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории педагогическим работникам, у которых истек срок действия квалификационной категории:

- в период нахождения в отпуске по уходу за ребёнком и до исполнения им возраста трёх лет на период подготовки и прохождения аттестации в целях установления квалификационной категории, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;

- перед наступлением пенсионного возраста и предполагаемого выхода работника на пенсию до дня наступления пенсионного возраста и выхода на пенсию, но не более чем на один год (за год до наступления пенсионного возраста и выхода на пенсию);

- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ;

- в период временной нетрудоспособности, длящейся свыше 2-х месяцев, либо у которых наступила нетрудоспособность во время аттестационных процедур, на срок до 4-х месяцев;

- в период службы в Вооруженных Силах Российской Федерации;

- в период длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные организации и за рубежом.

6.14. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 20 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

6.15. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, в случаях увеличения размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок производится:

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

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

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

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;

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

6.16. В период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

6.17. Штаты образовательной организации формируются с учетом установленной предельной наполняемости групп.

6.18. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам в соответствии с Положениями о премировании или об оказании материальной помощи образовательной организации.

6.19. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель образовательной организации.

VII. Социальные гарантии, компенсации и льготы

7. Стороны пришли к Соглашению о том, что:

7.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст.313-327 ТК РФ);

- при приеме на работу (ст. 64, 168, 220, 287, 259, 262 ТК РФ);

- при переводе на другую работу (ст. 72, 72.1, 72.2, 73, 74 ТК РФ);

- при увольнении (ст. 178, 179, 180, 82 ТК РФ);

- по оплате труда (положения настоящего коллективного договора, ст. 142, 256 ТК РФ);

- при направлении в служебные командировки (ст. 167-168 ТК РФ);

- при совмещении работы с обучением (ст. 173, 174, 177 ТК РФ);

- при вынужденном прекращении работы по вине работодателя (ст. 405, 157, 414 ТК РФ);

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, предусмотренные настоящим Коллективным договором, ст.ст. 116-119, 123-128, 321, 325 ТК РФ;

- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84 ТК РФ);

- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

7.2. Дополнительные гарантии и льготы:

Стороны согласились на следующие дополнительные социальные гарантии и льготы:

7.2.1. Дополнительные гарантии и льготы

Стороны согласились на следующие дополнительные социальные гарантии и льготы:

7.2.1. Поощрять за безупречный труд в образовательной организации при стаже работы не менее 10 лет в связи с:

- 50-летием – в размереодного должностного оклада;
- 60-летием – в размереодного должностного оклада;

7.2.2. Ходатайствовать за непрерывный стаж педагогической деятельности:

- 20 лет и выше – ведомственными наградами Республики Тыва;
- 25 лет и выше – ведомственными наградами Российской федерации;

Награждение ведомственными наградами производится по следующим основаниям:

- за добросовестный труд в установленной сфере;
- за достижения и заслуги в установленной сфере;
- в связи с профессиональными праздниками в установленной сфере;
- к юбилейным датам со дня рождения работников (50 лет, 60 лет, 70 лет и далее каждые 5 лет);
- при праздновании юбилейных дат организаций (50 лет и каждые последующие 5 лет со дня основания организации).

7.2.3. Установить поощрительную систему при присвоении почетных званий работнику в размере одного должностного оклада.

7.3. Работодатель обязуется:

7.3.1. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления, о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.3.2.При временной нетрудоспособности выплачивать работнику пособие по временной нетрудоспособности в размерах, установленных законодательством.

7.3.3. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещать его утраченный заработок, а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо со смертью работника.

7.3.4. На время прохождения медицинского осмотра (обследования) (ст. 213, 254, 260 ТК РФ) за работником сохранять средний заработок по месту основной работы.

7.3.5.Организовать прохождение работниками дополнительной диспансеризации 2019-2024гг. в рамках национального проекта «Здравоохранение», Указ Президента РФ №204 от 07 мая 2018 г. с сохранением среднего заработка и места работы.

7.3.6. Выплачивать выходное пособие работникам по основаниям и в размерах, предусмотренных статьями 178, 318 ТК РФ.

7.3.7. Обеспечить частично оплачиваемое питание, размер которого определяется по согласованию с профкомом.

7.3.8. При финансовой возможности оказывать из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам учреждения по утвержденному

по согласованию профкома перечню оснований предоставления материальной помощи и ее размера.

7.3.9. При сдаче крови и ее компонентов сохранять за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставление, в связи с этим оплачиваемых дней отдыха.

7.3.10. Членам комиссии по трудовым спорам предоставлять свободное от работы время для участия в работе указанной комиссии с сохранением среднего заработка.

7.3.11. Лиц, участвующих в коллективных переговорах, подготовке коллективного договора, освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка на 3 дня.

За представителями работников сохранять гарантии и льготы в соответствии с ч. III ст. 39 ТК РФ.

7.3.12. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

7.3.13. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей.

7.3.14. Работнику, имеющему ребенка дошкольного возраста, обеспечить помощь в устройстве в образовательную организацию на время его работы.

7.3.15. В случае смерти работника оказывать помощь в организации похорон; в случае гибели работника на производстве выплачивать членам семьи погибшего, помимо предусмотренных действующим законодательством компенсаций, единовременное пособие в размере двух должностных окладов.

7.3.16. Не увольнять по сокращению штата при любом финансовом положении следующих работников:

- в период временной нетрудоспособности (ст. 81 ТКРФ);
- во время пребывания в очередном, декретном, учебном отпуске (ст. 261 ТК РФ);
- женщин, имеющих детей до трех лет (ст. 261 ТК РФ);
- работающих инвалидов;
- лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание у данного работодателя;
- одиноких матерей (отцов), имеющих детей до 16-летнего возраста;
- родителей, имеющих детей с ограниченными возможностями до 18-летнего возраста.

7.3.17. По основному месту работы работнику и неработающим членам семьи (супругу, несовершеннолетним детям, фактически проживающим с работником) оплачивать один раз в два года за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска и обратно. Любым видом транспорта, в том числе и личным (за исключением такси), в пределах Российской Федерации, а также оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов. Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно, с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данной образовательной организации.

Оплата стоимости проезда работника и членов его семьи личным транспортом к месту использования отпуска и обратно производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем.

Оплата стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно может производиться перед отъездом работника в отпуск исходя из примерной стоимости проезда. Окончательный расчет производится по возвращении из отпуска на основании предоставленных документов

(ст. 325 ТК РФ, Закон Республики Тыва от 29 декабря 2004 года № 1054 ВХ-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях Республики Тыва»).

7.3.18. В соответствии с п.6 ст.47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 18 Закона Республики Тыва от 21 июня 2014 г. N 2562 ВХ-I «Об образовании в Республике Тыва»(с изменениями на 16 июля 2020 года), обеспечивает предоставление в установленном порядке компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения педагогическим работникам, проживающим и работающим в сельской местности, поселках городского типа (рабочих поселках).

VIII. Охрана труда и здоровья

8. Работодатель в соответствии со ст. 214 ТК РФ и требованиями законодательства обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание, функционирование, разработка и принятие Положения о системе управления охраной труда **(**ст.217 ТК РФ**,** приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 29.10.2021 № 776н);
- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку (ст. 218 ТК РФ);
- 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;
- для защиты от воздействия вредных и (или) опасных факторов производственной среды и (или) загрязнения, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях, работникам бесплатно выдаются средства индивидуальной защиты и смывающие средства, прошедшие подтверждение соответствия в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании.

Средства индивидуальной защиты включают в себя специальную одежду, специальную обувь, дерматологические средства защиты, средства защиты органов дыхания, рук, головы, лица, органа слуха, глаз, средства защиты от падения с высоты и другие средства индивидуальной защиты, требования к которым определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации о техническом регулировании(ст.221 ТК РФ);

-обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательной организации на основании Постановления Правительства РФ от 24 декабря 2021 г. N 2464 "О порядке обучения по охране труда и проверки 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, предоставление гарантий и компенсаций работникам, занятым во вредных условиях труда, в установленном законодательством порядке (Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда");

- в случаях, предусмотренных абз.14 п.3 ст. 214, п.8. ст. 220 ТК РФ и иными нормативными правовымиактами, 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 среднегозаработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований.

Порядок проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников регулирует Приложение №1 к приказу Министерства здравоохранения РФ от 28 января 2021 года №29н;

- 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;

- 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 настоящим Кодексом, 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 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 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, 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 статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных 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.

- в соответствии со статьей 223 ТК РФ в целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением, во всех образовательных организациях республики, численность работников которых превышает 50 человек, создается служба охраны труда или вводится в штатное расписание должность «специалиста в области охраны труда».

На должность специалиста в области охраны труда назначается лицо, имеющее высшее профессиональное образование (техносферная безопасность) без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (техническое) образование и стаж работы в должности техника 1 категории не менее 3 лет либо других должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным (техническим) образованием, не менее 5 лет.

Все категории указанных лиц обязаны пройти специальное обучение по охране труда. Их квалификация должна соответствовать требованиям Приказа Министерства труда и социальной защиты от 22 апреля 2021 года 274н «Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в области охраны труда"»

8.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятия по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение СОУТ из всех источников финансирования, определенные Соглашением по охране труда (ст. 225 ТК РФ).

8.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ.

8.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников учреждения не реже 1 раза в три года. Постановление Правительства РФ от 24 декабря 2021 г. N 2464"О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда".

8.5. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу учебного года.

8.6. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками образовательной организации обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

8.7. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет образовательной организации.

8.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с Профкомом.

8.9. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ, по специальной оценке, условий труда на рабочих местах.

8.10. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда в соответствии с приложением № 1Соглашения по охране труда данного коллективного договора.

8.11. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (ст. 221 ТК РФ).

8.12. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ч. III ст.221 ТКРФ).

8.13. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.14. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

8.16. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждений на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).

8.17. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт (ст.227, 228.1, 229, 230, 230.1 ТК РФ).

8.18. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для 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.

8.19. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.20. Совместно с Профкомом обеспечить в образовательной организации создание комиссии по охране труда из равного количества представителей работодателя и Профкома и условий для их общественной работы. Проводить трёхступенчатый административно-общественный контроль, не реже одного раза в год.

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

8.22. Оказывать беспрепятственный допуск и содействие техническим инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации, за реализацией прав работников на получение выплат по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также назначением и выплатой пособий по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя в случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда и применять меры к их устранению.

8.23. Организовать в установленные сроки проведение бесплатного (за счет средств работодателя) медицинского осмотра работников образовательной организации, обязанных проходить периодический медицинский осмотр.

Обеспечить прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст.214.220 ТК РФ).

Работники детских учреждений, проходят медицинские осмотрыв целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний (ч.2 ст.220 ТК РФ).

Работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, проходят обязательное психиатрическое освидетельствование.Порядок прохожденияатакого освидетельствования, его периодичность,а также виды деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование, устанавливаются федеральным органомисполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере здравоохранения, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Предусмотренные настоящей статьей медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования проводятся врабочее время работника и осуществляются за счет средств работодателя, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

8.24. Организовать медицинский кабинет (санитарные посты) с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи.

8.25. Один раз в полгода информировать коллектив образовательной организации о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листков.

8.26. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средств индивидуальной зашиты, а также о мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов.

8.27. Предоставлять органам Профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране туда информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

8.28. Совместно с Профкомом организовать обучение членов комиссий по охране труда с соблюдением гарантий, установленных настоящим коллективным договором.

8.29. Уполномоченным по охране труда от Профсоюза образования, для выполнения ими обязанностей по охране труда предоставлять 4 часа рабочего времени в неделю, для осуществления этих задач, с сохранением за это время среднего заработка.

8.30. Создать комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе войдут представители работодателя и Профсоюза.

Комиссия по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований по охране труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах проверок, сбор предложений к разделу коллективного договора об охране труда.

8.31. Участвовать на паритетных началах совместно с Профкомом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных настоящим коллективным договором, изменений условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда.

8.32. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

8.33. Работники обязуются (ст. 215 ТК РФ):

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

- следить за исправностью используемых 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, используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 настоящего Кодекса, 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.

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

8.33.2. Проходить за счет средств работодателя обязательные психиатрические освидетельствование (1 раз в 5 лет), ПриказМинистерстваздравоохранения РФ от 20мая2022 г. N 342н "Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование".

Освидетельствование работника проводится в обязательном порядке на основании выданного работодателем (его уполномоченным представителем) направления на освидетельствование и с учетом заключений, выданных по результатам обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных статьей 220 ТК РФ Трудового кодекса Российской Федерации (при их наличии).

8.33.3. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

8.34. На основании 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 настоящим Кодексом, 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.

Виды, минимальные размеры, условия и порядок предоставления указанных в настоящей статье гарантий и компенсаций устанавливаются настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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.

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

8.35. С целью улучшения работы по пожарной безопасности:

8.35.1. Работодатель обеспечивает в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности образовательной организации в соответствии с требованиями законодательства:

- организует безусловное выполнение предписаний территориальных органов Государственного пожарного надзора, МЧС России;

- обеспечивает организацию нормативным количеством противопожарного оборудования, первичных средств пожаротушения, спасения людей, индивидуальных средств фильтрующего действия для защиты органов дыхания, сертифицированных в области пожарной безопасности;

- разрабатывает схемы и инструкции по эвакуации людей, оборудования и материальных ценностей на случай пожара;

- доводит схемы и инструкции по эвакуации до обучающихся, педагогического персонала и

всех сотрудников образовательной организации;

- организует и проводит тренировки по эвакуации людей не реже одного раза в полугодие;

- организует и проводит в образовательной организации изучение «Правил пожарной безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных организаций»;

- обеспечивает материалами наглядной агитации и пропаганды, направленной на обеспечение пожарной безопасности, борьбы с табакокурением, разрабатывает и реализует планы проведения профилактической работы по пожарной безопасности в детских коллективах;

- осуществляет систематические осмотры территории образовательной организации с целью обеспечения на ней пожаробезопасной обстановки (недопущение захламленности, разведения костров, складирования строительных материалов во дворах, на участках, прилегающих к зданиям образовательной организации);

- ведет статистический отчет о состоянии пожарной безопасности в образовательной организации (количество пожаров и загораний, причины их возникновения, величины материального ущерба, принятые меры).

8.35.2. Профсоюз:

- организует проведение мероприятий по контролю за выполнением требований пожарной безопасности в образовательной организации, при этом обращает особое внимание на наличие и исправность автоматических средств обнаружения и оповещения о пожаре, первичных средств пожаротушения, состояния путей эвакуации людей;

- принимает участие в работе комиссии по проверке на практическую готовность сотрудников и воспитанников к действиям при возникновении пожара;

- организует и осуществляет проверки состояния средств пожаротушения: наличие, исправность и укомплектованность первичными средствами пожаротушения, исправность противопожарных гидрантов и автоматических средств пожаротушения, своевременность периодической проверки их рабочего состояния, отраженной в актах;

- контролирует графики профилактической проверки по обеспечению пожарной безопасности в энергосистемах, на электрооборудовании, электроустановках.

- осуществляет проверки наличия и порядка ведения документации, направленной на обеспечение пожарной безопасности.

8.36. Стороны договорились:

- по результатам проверки совместно корректировать и отрабатывать планы эвакуации на случай возникновения пожаров;

- содействовать выполнению представлений по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований пожарной безопасности;

- совместно осуществлять меры по внедрению новых эффективных средств противопожарной защиты, оповещения о пожаре и спасении людей.

IX. Гарантии Профсоюзной деятельности

Права и гарантии деятельности Профсоюза, региональных (межрегиональных) и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза и реализуются с учетом Генерального соглашениямежду общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, настоящего Соглашения, иных соглашений, устава образовательной организации, коллективного договора.

9. Работодатель обязуется:

9.1. Соблюдать права профсоюзов, установленных законодательством (гл. 58 ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другие законодательные акты.)

Не допускать ограничения, гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иную форму воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельности.

9.2. Принимать решения, локальные акты по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором в порядке, определенном ст. 371, 372 ТК РФ.

9.3. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ), производить с предварительного согласия профкома в порядке, определенном ст. 82, 373 ТК РФ.

9.4. Предоставлять профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения «Профсоюзного уголка» и всей необходимой информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

9.5. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

9.6. Не допускать ограничения, гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

9.7. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

9.8. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным настоящим коллективным договором, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

9.9. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

9.10. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

9.11. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

9.12. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

9.13. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

9.14. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

9.15. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, Комиссии по охране труда, социальному страхованию.

9.16. Обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза.

Перечислять по письменным заявлениям работников, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно, бесплатно и своевременно на расчетный счет организации Профсоюза денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, которые установлены коллективными договорами, соглашениями.

Обеспечивать перечисление указанных средств в полном объеме и одновременно с выплатой заработной платы.

Предоставление председателям выборных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска на условиях коллективного договора.

9.17. В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления ежемесячно перечислять на счет профсоюзной организации денежные средства из всей заработной платы работника в размереустановленного профсоюзного взноса (ст.30,377 ТК РФ*)*.

9.18.Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.19. За счет средств работодателя при финансовой возможности, производить ежемесячное вознаграждение за профсоюзную работу председателю первичной профсоюзной организации в размере **1000**рублей (ст. 377 ТК РФ).

9.20. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятий, а также проведения соответствующей общественной работы в интересах работников коллектива.

9.21. Обеспечить предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором (ст. 374, 376 ТК РФ).

Председатель, его заместители могут быть уволены по инициативе работодателя с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 373, 374, 376 ТК РФ).

Увольнение председателя и заместителя председателя профкома в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается, помимо общего порядка увольнения (ст. 373 ТК РФ) только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 ТК РФ.

9.22. Предоставлять профкому по его запросу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития образовательной организации.

9.23. Вопросы принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (приказов, распоряжений, инструкций), согласовывать с выборным профсоюзным органом в порядке, установленном ст. 371, 372 ТК РФ.

9.24. Предоставлять председателю профкома или его представителю возможность участия в работе совещаний и заседаний органов управления образовательной организации при рассмотрении вопросов, непосредственно затрагивающих интересы работников.

9.25. Содействовать деятельности первичной организации Профсоюза образовательной организации.

9.26. Предоставлять возможность профкому, его представителям, комиссиям, профсоюзным инспекторам труда осуществлять контроль соблюдения трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, соглашений, обеспечением безопасных условий и охраны труда.

В недельный срок сообщать им о результатах рассмотрения требований об устранении выявленных нарушений.

9.27. Учитывать, что за нарушение законодательства о профсоюзах, должностные лица, работодатели несут ответственность в соответствии с федеральным законодательством и ТК РФ (ст. 378 ТК РФ).

X. Обязательства Профкома

10. Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии со ст. 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ст. 29,30 ТК РФ.

10.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза в случае, если они уполномочили Профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет профсоюзной организации.

10.3. Быть полномочными представителями Профсоюза при ведении коллективных переговоров и заключении коллективного договора и соглашений от имени работников, а также при урегулировании трудовых и иных социальных отношений, предусмотренных законодательством РФ, участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров (ст. 384, 387, 391, 399, 400 ТК РФ, ст. 11, 14 ФЗ «О Профсоюзах»), соблюдения законодательства о труде.

10.4. Организовать проведение общего собрания работников для принятия коллективного договора, подписывать коллективный договор и осуществлять контроль за его выполнением.

10.5. Совместно с работодателем создать примирительную комиссию для урегулирования разногласий, возникающих в коллективных переговорах.Положение о комиссии по ведению коллективных переговоров представлено в приложении № 8.

10.6. Организовать поддержку требований Профсоюза в отстаиванииинтересов работников в форме собраний, митингов, пикетирования, а при необходимости – забастовок в установленном законодательством порядке.

10.7. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать мерызащиты персональных данных работников (п. 10, ст. 86 ТК РФ).

10.8. Совместно с представителем работодателя образовать комиссиюпо трудовым спорам образовательной организации для рассмотрения индивидуальных трудовых споров работников с работодателем и на паритетной основе – комиссию по охране труда образовательной организации, для организации совместных действий по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, избирать уполномоченного Профкома по охране труда. Участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве.Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам, суде.

10.9. Организовывать физкультурно-оздоровительную работу с членами Профсоюза и их детьми.

10.10. Организовывать учебу Профсоюзного актива и совместно с работодателем– правовое просвещение работников.

10.11. Участвовать в работе комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

10.12. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

10.13. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза в случаях, предусмотренных Положением об оказании материальной помощи членам Профсоюза МАДОУ детского сада№1«Солнышко»г.Шагонар.

10.14. Обеспечить общественный контроль за:

- соблюдением в образовательной организации законодательства о труде, соблюдением норм труда и отдыха;

- соблюдением норм и правил охраны труда;

- своевременной выплатой заработной платы, пособий по социальному страхованию, расходованием средств социального страхования;

- соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников;

- правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей (в случаях, если в соответствии ст. 66.1 ТК РФ на работника ведется трудовая книжка), в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;

- выполнением коллективного договора, городского, республиканского соглашений в образовательной организации, соглашения по охране труда;

- соблюдением установленных социальных гарантий и льгот работникам образовательной организации;

- своевременным перечислением в пенсионный фонд.

10.15. Заслушивать сообщения работодателя о выполнении обязательств по коллективному договору, соглашений по охране труда, социальных гарантий и льгот работникам образовательной организации, требует устранения выявленных недостатков.

10.16. Направлять учредителю образовательной организации заявление о нарушении работодателем (руководителем организации, его заместителями) законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.17. Информировать членов Профсоюза о своей работе, деятельности Профсоюза вышестоящих организаций Профсоюза.

10.18. Проводить разъяснительную работу среди членов Профсоюза об их правах и льготах, о роли Профсоюза в защите трудовых, социальных прав и профессиональных интересов членов Профсоюза.

10.19. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных актов без необходимого согласования с Профсоюзом (ст. 8, 371, 372 ТК РФ).

10.20. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами Профсоюза (ст. 373 ТК РФ).

10.21. Обращаться в Государственную инспекцию труда с предложением привлечь к ответственности должностных лиц за нарушение трудового законодательства о труде, условий коллективного договора, соглашений.

10.22. Ежегодно проводить смотр-конкурс состояния охраны труда.

10.23. Осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива, ведущего эффективную общественную работу.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора

Стороны договорились:

11.1. Совместно разработать план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и отчитываться на общем собрании работников об их выполнении.

11.2. Профком направляет Коллективный договор для экспертизы на соответствие трудовому законодательству и уведомительной регистрации в Тывинскую республиканскую организацию Профессионального союза работников народного образования и наука Российской Федерации (ТРО ОПО), после экспертизылюбая из сторон в течение 7 дней представляет Коллективный договор в орган по труду - Министерство труда и социальной политики Республики Тыва для заключительной, уведомительной проверки и регистрации.

11.3. Разъяснять условия коллективного договора среди работников образовательной организации.

11.4. Проводить организаторскую работу по обеспечению выполнения всех условий коллективного договора.

11.5. Представлять друг другу необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51, 54 ТК РФ).

11.6. Информировать работников о ходе выполнения коллективного договора.

11.7. В случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 54,55, 195 ТК РФ, ст. 5.29, 5.27, 5.31 КоАП).

11.8. Затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, оплату услуг специалистов, экспертов производить за счет работодателя.

11.9. Нарушение законодательства о труде и об охране труда лицом, ранее подвергавшемуся административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного до трех лет (ст. 5.27 КоАП).

11.10. Профсоюзные органы. вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения должностных лиц, нарушающих законодательство о профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением.

По требованию профсоюзного органа работодатель обязан расторгнуть трудовой договор (контракт) с должностным лицом, если оно нарушает законодательство о профсоюзах, не выполняет своих обязательств по коллективному договору, соглашению. (ст. 195 ТК, часть вторая пункт 2 ст. 30 Федерального закона «О профсоюзах»).

Коллективный договор с Приложениями принят на общем собрании работников образовательной организации «18» января 2023 года.

Приложение №1
к Коллективному договору
МАДОУ детский сад №1«Солнышко»
г.Шагонар Улуг-Хемского кожууна

СОГЛАСОВАНО: УТВЕРЖДАЮ:
Председатель первичной Заведующий МАДОУ
профсоюзной организации детский сад№1«Солнышко» г.Шагонар
_____/Сат Р.С./_____/Кыргыс У.Т./
М.П.
«18» января 2023г. Приказ №03 от «18» января2023г.

Правила внутреннего трудового распорядка
МАДОУ детский сад №1«Солнышко» г.Шагонар

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) утверждены совместным решением работодателя Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида №1 «Солнышко»г.Шагонар Улуг-Хемскогокожууна РеспубликиТыва (далее-образовательное учреждение) и первичной Профсоюзной организации МАДОУ детский сад №1«Солнышко» г.Шагонар Улуг-Хемского кожууна (далее по тексту -профком).

1.2. Настоящие Правила вводятся в действие с "18" января 2023 г. и разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», другими Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.3. Правила внутреннего трудового распорядка имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени, повышению результативности труда, высокому качеству работы, обязательны для исполнения всеми работниками образовательного учреждения.

1.4. Каждый работник образовательного учреждения несёт ответственность за качество общего образования и его соответствие государственным образовательным стандартам, за соблюдение трудовой и производственной дисциплины.

1.5. Вопросы, связанные с применением правил внутреннего трудового распорядка, решаются руководством образовательного учреждения в пределах предоставленных ему прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, совместно или по согласованию с советом трудового коллектива.

1.6. В случае изменения Трудового Кодекса РФ, иных актов действующего трудового законодательства необходимо руководствоваться положениями законодательства (впредь до внесения изменений и дополнений в настоящие Правила).

С настоящими Правилами подлежат ознакомлению все работники учреждения.

При приеме на работу каждый новый работник должен быть ознакомлен с действующими в общеобразовательном учреждении Правилами (под роспись).

2. Порядок приема и увольнения работников

2.1. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого в письменной форме.

Работодателем является МАДОУ детский сад №1«Солнышко» г.Шагонар Улуг-Хемского кожуунав лице его полномочного представителя – заведующегодетского сада, действующего на

основании Устава МАДОУ детский сад №1 «Солнышко» г.Шагонар Улуг-Хемского кожууна, вступившего в трудовые отношения с работником.

Работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем МАДОУ детский сад №1«Солнышко» г.Шагонар.

2.2. Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами учреждения и этим соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать Правила.

К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

- имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей статьи 331ТК РФ;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем части второй статьи 331 ТК РФ;

- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

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

Лица из числа указанных в абзаце третьем части второй статьи 331ТК РФ, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

Трудовой договор может заключаться:

- на неопределенный срок

- на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор), если иной срок не предусмотрен Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в следующих случаях:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами,

содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами учреждения, трудовым договором сохраняется место работы;

- на время выполнения временных (до 2-х месяцев) работ;

- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона). Перечни сезонных работ, в том числе отдельных сезонных работ, проведение которых возможно в течение периода (сезона), превышающего 6 месяцев, и максимальная продолжительность указанных отдельных сезонных работ определяются отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, заключаемыми на федеральном уровне социального партнерства;

- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности учреждения (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до 1 года) расширением производства или объема оказываемых услуг;

- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;

- для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника;

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

Срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора (без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения):

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;

- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;

- с лицами, поступающими на работу по совместительству;

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

При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Условие об испытании указывается в трудовом договоре.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

Испытание при приеме на работу не устанавливается, для:

- беременных женщин;

- женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

- несовершеннолетних;

- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя;

- лиц, успешно завершивших ученичество в учреждении;

- при приеме на работу на срок до 2 месяцев;

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

Срок испытания не может превышать 3 месяцев, за исключением следующих категорий работников, которым срок испытания может быть установлен до шести месяцев: руководитель учреждения и его заместители, главный бухгалтер и его заместители, руководители филиалов.

При заключении трудового договора на срок от 2 до 6 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.

Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязана оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее 3-х рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

С работником учреждения может заключаться трудовой договор о работе на условиях внутреннего совместительства (в свободное от основной работы время).

2.3. Приём на работу и увольнение работников образовательного учреждения осуществляет директор образовательного учреждения по трудовому договору.

2.4. На работу принимаются лица, отвечающие требованиям к образованию, обучению и опыту практической работы, в соответствии с утвержденными Профессиональными стандартами по данной должности, либо соответствующие требованиям квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденной документами об образовании»

2.5. К педагогической деятельности в образовательном учреждении не допускаются лица, которым она запрещена приговором суда или по медицинским показаниям, а также лица, имеющие судимость за определённые преступления. Перечни соответствующих медицинских противопоказаний и составов преступлений устанавливаются законом.

2.6. При приёме на работу (заключение трудового договора) работник обязан предъявить следующие документы:

- медицинскую книжку с результатом флюорографии и отметками из противотуберкулёзного диспансера о наличии прививки от дифтерии и кори;
- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- сведения о трудовой деятельности по форме СТД-Р вместе с трудовой книжкой на бумажном носителе или взамен ее, для исчисления трудового стажа. Если сотрудник принимается на работу на условиях совместительства, то предоставляется заверенная копия трудовой книжки и (или) сведения о трудовой деятельности по форме СТД-Р;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования (СНИЛС) или справку ПФР;
- 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;
- 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;
- документы воинского учёта - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ о соответствующем образовании;
- аттестационный лист;

- фотографию;

- копию трудовой книжки (для совместителей).

Если работник до поступления на работу в образовательное учреждение в течение двух лет, работал или замещал должность государственной или муниципальной службы, которая включена в перечень, установленный нормативными правовыми актами РФ, то он обязан сообщить работодателю сведения о последнем месте службы.

Приём на работу без перечисленных выше документов не допускается.

2.7. Запрещается требовать от лиц при приёме на работу документы, представление которых не предусмотрено законодательством.

2.8. Прием на работу оформляется подписанием трудового договора. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в 2 экземплярах, каждый из которых подписывают стороны. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

2.9. После подписания трудового договора заведующий издаёт приказ о приёме на работу, который доводится до сведения работника под расписку в трёхдневный срок со дня подписания трудового договора. В приказе должны быть указаны наименование должности всоответствии с утвержденными Профессиональными стандартами, либо в соответствии с Единым тарификационным справочником профессий рабочих, квалификационным справочником должностей служащих и условиями оплаты труда.

2.10. Если работник не приступил к работе в день начала работы, работодатель имеет право аннулировать трудовой договор.

2.11. Перед допуском к работе вновь поступившего работника руководство обязано:

- ознакомить работника с условиями, его должностной инструкцией, условиями оплаты труда, разъяснить его права и обязанности;

- ознакомить работника с настоящими Правилами, проинструктировать по правилам техники безопасности, производственной санитарии, противопожарной безопасности и организации охраны и здоровья детей с оформлением инструктажа в журнале установленного образца.

– ознакомить работника под подпись с положением о СУОТ утвержденного приказом руководителя.

2.12. На всех работников, принятых на работу, в том числе по совместительству, подаются сведения о трудовой деятельности по форме СЗВ-ТД не позднее следующего дня приема на работу в ПФ.

В сведения о трудовой деятельности включается информация:

- о работнике (Ф.И.О., дата рождения, СНИЛС)

- месте его работы

- его трудовая функция

- переводах на другую постоянную работу

- увольнении работника с указанием его основания и причины прекращения трудового договора.

- иная информация, предусмотренная Трудовым кодексом и другими федеральными законами.

По заявлению работника ведутся трудовые книжки (на бумажном носителе) согласно Инструкции по ведению трудовых книжек.

С 2021 года работники, впервые поступившие на работу трудовые книжки на бумажном носителе работодателем не оформляются.

2.13. На каждого работника МАДОУ детский сад №1 «Солнышко» г.Шагонар, ведётсяличное дело, которое состоит из личного листка по учёту кадров, автобиографии, копии документа об образовании, аттестационного листа, копий документов о повышении

квалификации, копий документов о наградах, выписок из приказов о приёме на работу, перемещениях, поощрениях. После увольнения работника его личное дело хранится в общеобразовательном учреждении 50 лет.

2.14. Прекращение трудового договора допускается только по основаниям, в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством.

Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя. В трудовую книжку работника вносится запись о причине прекращения трудового договора в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ, иных федеральных законов со ссылкой на соответствующую статью и пункт закона.

Основаниями для прекращения трудового договора могут быть:

- соглашение сторон;
- истечение срока действия срочного трудового договора;
- инициатива работника;
- инициатива работодателя;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества учреждения, с изменением подведомственности (подчиненности) учреждения либо ее реорганизацией;
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- 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 в учреждении подходящей для него работы;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;
- осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;
- признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и др.);
- нарушение установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (заключение трудового договора на выполнение работы, противопоказанной данному работнику по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации; отсутствие соответствующего документа об образовании, если выполнение работы требует специальных знаний в соответствии с федеральным законом или иным нормативным правовым актом и др.).

Помимо оснований, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются:

1) повторное в течение одного года грубое нарушение Уставаобразовательной организации;

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

2.15. Лицо, лишенное решением суда права работать в образовательном учреждении в течение определенного срока, не может быть принято на работу в образовательное учреждение в течение этого срока.

2.16. По письменному соглашению сторон трудовой договор (как договор, заключенный на неопределенный срок, так и срочный трудовой договор) может быть, расторгнут в любое время.

Аннулирование договоренности относительно срока и основания увольнения (пункт 1 части первой статьи 78 Трудового кодекса РФ) возможно лишь при взаимном согласии работодателя и работника.

2.17. Трудовой договор, может быть, расторгнут работодателем в случае:

- ликвидации организации (пункт 1 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ);
- сокращения численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ);
- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ);
- смены собственника имущества учреждения (в отношении руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера) - пункт 4 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ;
- представления работником подложных документов при заключении трудового договора (пункт 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ);
- неудовлетворительного результата испытания (часть первая статьи 71 Трудового кодекса РФ);
- приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной (в отношении лиц, работающих по совместительству и заключивших трудовой договор на неопределенный срок) - ст. 288 Трудового кодекса РФ, о чем работодатель в письменной форме предупреждает указанного работника не менее чем за две недели до прекращения трудового договора;
- в других случаях, установленных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.18. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. (ст. 351.7 ТК РФ)

В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из

условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьей.

В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

Период приостановления действия трудового договора в соответствии с настоящей статьей засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Дополнительные особенности обеспечения трудовых прав работников, указанных в части первойнастоящей статьи, могут устанавливаться Правительством Российской Федерации.

2.19. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения указанного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся в учреждении работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии.

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

О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия и об увольнении работника по пункту 2 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ 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.

Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

В случае, когда работник не был предупрежден о предстоящем увольнении и приказ о прекращении с ним трудового договора в день истечения срока действия трудового договора не издавался, и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу, и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством. Работники имеют право расторгнуть трудовой договор, предупредив письменно руководство общеобразовательного учреждения за две недели. Прекращение трудового договора оформляется приказом по общеобразовательному учреждению.

2.20. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности за период работы у работодателя и произвести с ним расчет. Запись о причине увольнения в трудовую книжку и (или) в сведения о трудовой деятельности вносится в соответствии с формулировками законодательства и со ссылкой на статью и пункт закона. Днем увольнения считается последний день работы. По письменному заявлению работника работодатель обязан выдать ему в течение 3-х рабочих дней безвозмездно, надлежаще заверенные копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу; приказа об увольнении с работы; копию трудовой книжки; справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, периоде работы в учреждении и др.).

2.21. В случае если в день увольнения работника выдать трудовую книжку невозможно в связи с отсутствием работника, либо его отказом от получения трудовой книжки на руки, работодатель направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой, либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

При увольнении работник не позднее дня прекращения трудового договора Работник возвращает все переданные ему Работодателем для осуществления трудовой функции документы, оборудование, инструменты и иные товарно-материальные ценности, а также документы, образовавшиеся при исполнении трудовых функций.

3. Основные права и обязанности работников

3.1. Работник имеет право на:

- на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами; защиту профессиональной чести и достоинства; защиту персональных данных;

- участвовать в управлении МАДОУ детский сад №1 «Солнышко» г.Шагонарв порядке, определяемом Уставом;

- знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;

- защищать свои интересы самостоятельно и/или через представителя в случае дисциплинарного нарушения или служебного расследования, связанного с нарушением Работником норм профессиональной этики;

- педагогически обоснованно выбирать и использовать методики обучения и воспитания, учебные пособия, учебники, методы оценки знаний, обучающихся;

- повышать квалификацию, осуществлять подготовку, переподготовку в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

- аттестоваться на добровольной основе на соответствующую квалификационную категорию и получить ее в случае успешного прохождения аттестации;

- на социальные гарантии и льготы, предусмотренные федеральными законами, дополнительные льготы, предоставляемые в регионе и/или муниципалитете педагогическим работникам, а также льготы и материальную поддержку, предоставляемую работникам образовательной организациисогласно локальным правовым актам;

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

- на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами и безопасности труда и коллективным договором;

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

- отдых, обеспечиваемый установление нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном законодательством;

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

- участие в управлении организацией в предусмотренных законодательством и коллективным договором формах;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашении;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

- решение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном законодательством;

- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей и компенсацию морального вреда;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

- иные права, предусмотренные коллективным договором организации.

3.2. Работники МАДОУ детский сад №1«Солнышко» г.Шагонар Улуг-Хемского кожууна обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, требования Устава и должностных обязанностей;

- соблюдать законные права и свободы воспитанников;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- своевременно и точно исполнять распоряжения и приказыработодателя;

- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать правила и нормы охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты, антитеррористической безопасности, антикоррупционного законодательства, обеспечивать охрану жизни и здоровья, обучающихся в период образовательного процесса;

- содержать свое рабочее место в чистоте и порядке, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

- поддерживать постоянную связь с родителями (законными представителями);

- проходить периодические бесплатные медицинские обследования, обязательное психиатрическое освидетельствование и вакцинациюсогласно действующему законодательству (ст.214, 220 ТК РФ).

- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

- работник обязан в письменной форме предупредить работодателя о смене банковских реквизитов не позднее 15 календарных дней до дня выплаты зарплаты.

3.3. Педагогическим и другим работникам образовательного учреждения запрещается:

- курить в помещениях и на территории образовательной организации;

- использовать в личных целях инструменты, приспособления, технику и оборудование Работодателя;

- использовать рабочее время для решения вопросов, не обусловленных трудовыми отношениями с Работодателем;

- в период рабочего времени не вести личные телефонные разговоры, не читать книги, газеты, иную литературу, не имеющую отношения к трудовой деятельности, не пользоваться сетью Интернет в личных целях, не играть в компьютерные игры;

- не употреблять в рабочее время алкогольные напитки, наркотические и токсические вещества, не приходить на работу в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

- не выносить и не передавать другим лицам служебную информацию на бумажных и электронных носителях;

3.4. Педагогические работники образовательной организации несут полную ответственность за жизнь и здоровье детей во время проведения занятий и других мероприятий, организуемыхв образовательной организации. Обо всех случаях травматизма, работники обязаны немедленно сообщать руководству.

3.5. Руководящие и педагогические работники добровольно проходят, раз в пять лет аттестациюв соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»и приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность».

3.6. Права и обязанности работников могут конкретизироваться в трудовых договорах, должностных и технических (производственных) инструкциях, других правовых актах, принятых в учреждении.

4. Основные права и обязанности работодателя

4.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены федеральным законодательством;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд в порядке, предусмотренном локальными нормативными актами;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном федеральным законодательством;
- принимать локальные нормативные акты.

4.2. Работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, работодатель не допускает к работе, обеспечивает прохождение им медицинского обследования на наличие алкоголя в организме и составляет акт.

4.3. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовыми договорами;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- вести точный учет рабочего времени, фактически отработанного работниками, обеспечивать учет сверхурочных работ;
- вести коллективные переговоры, а также заключить коллективный договор;
- предоставлять профкому полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- рассматривать представления профкома, технического, правового инспектора труда Профсоюза о выявлении нарушений законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением в предусмотренных федеральным законодательством и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены федеральным законодательством;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.
- создать условия для повышения Работником профессиональной квалификации;

- предоставлять Работнику гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством Российской Федерации, соглашениями, локальными актами, предусмотренными для работников образовательной организации;

- Работник и Работодатель обязаны исполнять иные обязанности, не оговоренные в настоящем договоре, но предусмотренные законодательством Российской Федерации, локальными актами, соглашениями.

4.4. Руководство образовательной организации несёт ответственность за жизнь здоровье воспитанников во время пребывания их в образовательном учреждении. Обо всех случаях травматизма сообщать в соответствующие органы в установленном порядке.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Продолжительность рабочего времени.

5.1.1. Нормальная продолжительность рабочего времени составляет сорок часов в неделю.

5.1.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени установлена п.5.2. Коллективного договора.

5.2. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников учреждения устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

5.3. К работе в ночное время (с 22 до 6 часов) не допускаются: беременные женщины и работники, не достигшие возраста 18 лет.

Женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время. Обязанность известить их о праве отказаться от работы в ночное время возлагается на работодателя.

5.4. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере (ч. 1 ст. 153 ТК РФ).

- сдельщикам — не менее чем по двойным сдельным расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад или должностной оклад, — в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада или должностного оклада за день или час работы) сверх оклада или должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада или должностного оклада за день или час работы) сверх оклада или должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

5.7. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ч. 5 ст. 113, ст. 371 ТК РФ).

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке,

установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничныйдень.

5.8. Если работник выходит на работу в нерабочий праздничный день, который, согласно его графику, является выходным, работа в такой день оплачивается как работа в выходной день в соответствии с ч. 1, 4 ст. 153 ТК РФ.

5.9. Работнику, работавшему в выходной или нерабочий праздничный день, может быть предоставлен другой день отдыха только по его желанию (ч. 4 ст. 153 ТК РФ).

Если работник написал заявление с просьбой заменить оплату труда дополнительным днем отдыха, то работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Работа в праздничный день оформляется приказом руководителя образовательной организации и с последующей отметкой в табеле учета рабочего времени. Это касается всех работников (ст. 112, 113 ТК).

5.10. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность, определяется графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями Трудового кодекса.

Работодатель обязан организовать точный учет рабочего времени, отработанного каждым работником. Число отработанных работником часов (дней) ежедневно фиксируется в табеле учета рабочего времени, который ведется работодателем, (лицами, назначенными ответственными за ведение табеля приказом работодателя).

5.11. Для следующих должностей устанавливается сменный график работы: сторож, воспитатель, повар.Для охранника устанавливается следующий режим работы: понедельник-пятница.

5.12. Режим рабочего времени работников:

№ 1	должность	начало рабочего дня	окончание рабочего дня	перерыв для отдыха и питания	дни недели	выходные	примечание
2	старший воспитатель	09.00	18.00	13.00-15.00	понедельник – пятница	суббота, воскресение	
3	воспитатель	07.30	18.00	не предоставляется	понедельник – пятница	суббота, воскресение	2дня рабочих 1 день выходной
4	музыкальный руководитель	08.30	17.00	11.30 – 15.00	понедельник – пятница	суббота, воскресение	
5	руководитель физическоговоспитания	08.00	17.00	12.00 - 15.00	понедельник – пятница	суббота, воскресение	
6	педагог-психолог	08.00	17.00	с 12.00-14.00	понедельник – пятница	суббота, воскресение	
7	учитель-логопед	08.00	12.00	не предоставляется	понедельник – пятница	суббота, воскресение	
8	младший воспитатель	08.00	17.00	13.00-15.00	понедельник – пятница	суббота, воскресение	
9	заведующий хозяйством	08.00	18.00	12.00-14.00	понедельник – пятница	суббота, воскресение	устанавливается ненормированный рабочий день
10	кладовщик	08.00	17.00	12.00-15.00	понедельник – пятница	суббота, воскресение	
11	рабочий по стирке белья и ремонту спецодежды	08.00	17.00	12.00-14.00	понедельник – пятница	суббота, воскресение	
12	уборщица	08.00	19.00	13.00-16.00	понедельник – пятница	суббота, воскресение	

13	кастелянша (0,5 ставки)	8.00	11.30	не предоставляется	понедельник – пятница	суббота, воскресение	
14	сторож	06.30	06.30	не предоставляется	рабочие дни выходные нерабочие праздничные	по графику	выходы на работу по графику (сутки через двое), суммированный учет рабочего времени
15	повар	07.00	17.00	отдых не более 2 часа в день в свободное от готовки время	понедельник – пятница	суббота, воскресение	выход на работу по графику
16	подсобный рабочий	08.00	15.00	не предоставляется	понедельник – пятница	суббота, воскресение	
17	рабочий по обслуживанию зданий	08.00	17.00	12.00-13.00	понедельник – пятница	суббота, воскресение	
18	дворник	08.00	17.00	12.00-13.00	понедельник – пятница	суббота, воскресение	

* Приказ Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 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 и дополнениями от29 июня 2016 г., 13 мая 2019 г.).

* Продолжительность ежедневной работы руководителя МАДОУ детского сада №1 «Солнышко» г.Шагонарустанавливается учредителем в трудовом договоре.

5.13.Для инвалидов 1 и 2 группы устанавливается сокращенная рабочая неделя, которая не может быть более 35 часов, размер оплаты труда, в связи с этим не может быть уменьшен.

5.14. Перерывы для отдыха и питания **(ст.108 ТК РФ).**

В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором может быть предусмотрено, что указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

5.15. Дни выхода на работу определяются ежемесячными графиками, которые составляются и утверждаются работодателем. Графики доводятся до сведения работников под роспись в срок не позднее, чем за 30 дней до начала каждого месяца, и обязательны как для работников, так и для работодателя.

5.15. Продолжительность ежедневной работы воспитателей, в том числе время начала и окончания работы, определяются графиком работы по сменам, утвержденным работодателем по согласованию с профкомом.

5.16. Воспитатели должны приходить на работу за 15 минут до начала приема детей. Окончание рабочего дня воспитателей зависит от смены. В конце дня воспитатели обязаны

проводить детей в раздевалку, проследить за уходом детей домой в сопровождении родителей (родственников).

Воспитатели работают в сменном режиме:

- в один день в первой смене, на следующий день во второй смене.

5.17. Время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации. График работы остается прежним (по сменам – для поваров, воспитателей).

5.18. Запрещается во время рабочей смены отвлекать работников от их непосредственной работы, вызывать или снимать для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, созывать собрания, заседания и педагогические советы.

5.19. Отпуск.

5.19.1. Педагогическим работникам в зависимости от должности и специальности предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации (Постановление Правительства РФ №466 от 14.05.2015 г.).

5.19.2. Отпуска предоставляются в соответствии с графиком отпусков, ежегодно утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков — это документ, определяющий порядок предоставления отпусков. В нем отражаются сведения о времени распределения оплачиваемых отпусков работников всех структурных подразделений организации на календарный год по месяцам. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника (ч.2 ст.123 ТК РФ).За несвоевременное принятие или отсутствие графика отпусков несет административную ответственность в соответствии со ст.5.27 КоАП РФ.

5.19.3. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается с учётом необходимости обеспечения нормальной работы образовательного учреждения и благоприятных условий для отдыха работников. Отпуска педагогическим работникам, как правило, предоставляется в период летних каникул.

5.19.4. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная, в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.125 ТК РФ).

5.19.5. 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.

5.19.6. Работникам, имеющим инвалидность, полагается удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней. Отпуск такой продолжительности положен абсолютно всем работникам-инвалидам, независимо от группы инвалидности.

5.19.7. Работникам с тремя и более детьми до 18 лет предоставляется отпуск в любое удобное время для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст.262.2 ТК РФ).

5.19.8. Запрещается предоставление отпуска на выходные дни. Отпуск работника не должен совпадать по продолжительности с выходными днями. В него должен входить хотя бы один рабочий день.

5.19.9. Предоставление отпуска руководителю оформляется приказом Учредителя, другим работникам – приказом руководителя образовательного учреждения.

5.19.10. Предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем осуществляется в соответствии с ст.97, 101,119 ч.1 ТК РФследующим категориям работников:

№	Педагогические работники	Количество часов в неделю за ставку	Количество часов в день
1	Воспитатель (1 ставка)	36	7,20
2	Музыкальный руководитель (1 ставка)	24	4,8
3	Руководителю физического воспитания	36	7,20
4	Учитель-логопед	20	4
5	Старший воспитатель	36	7.20
6	Педагог-психолог	36	7.20

* Приказ Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 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 и дополнениями от 29 июня 2016 г., 13 мая 2019 г.).

5.20. На работников с ненормированным рабочим днем распространяются нормы продолжительности работы (ст.94 ТК РФ), времени начала и окончания рабочего дня; они на общих основаниях освобождаются от работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ).

5.21. Работники, достигшие возраста 40 лет до наступления предпенсионного возраста, для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день (по согласованию с руководителем) один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, а в остальное время проходят регулярное обследование за счет своего свободного времени (после окончания рабочего дня, в отпуске, во время выходного по скользящему графику и т.д.).

5.22. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня (по согласованию сруководителем учреждения) один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

5.23. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается с работодателем (ст.185.1 ТК РФ). Работодатель вправе затребовать от работника подтверждение прохождения диспансеризации справкой из медучреждения.

5.24. По соглашению сторон между работником и работодателем может устанавливаться режим неполного рабочего времени (неполного рабочего дня или неполной рабочей недели). Неполное рабочее время может устанавливаться как на любой срок, так и без ограничения срока в соответствии со ст.93 ТК РФ.

5.25. Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

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

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (ст.93 ТК РФ).

Срок неполного рабочего времени устанавливается на удобный срок для работника, но не более чем на период наличия обстоятельств (согласно ФЗ от 18.06.2017 № 125-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации»).

5.26. Отдельным категориям работников, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве, предусмотренном действующим законодательством. В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

5.27. Педагогические работники учреждения в соответствии с ч.3 п.5 ст.47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждый 10 лет непрерывной преподавательской работы.

5.28. Отлучки с работы работника могут происходить с предупреждением об этом работодателя по чрезвычайным обстоятельствам: аварии в жилом помещении работника, в случае пожара, наводнения, угрозе жизни или здоровья близких родственников и т.д.

Работодатель обязан отпустить работника с работы с сохранением среднего заработка на 3часа при возникновении у него чрезвычайных обстоятельств.

6. Поощрения за успехи в работе

6.1. За добросовестное выполнение трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, улучшение качества работы, новаторство, инициативу, повышение производительности труда и другие достижения в труде применяются следующие поощрения:

а) объявление благодарности;

б) выдача премии;

в) награждение ценным подарком;

г) награждение почетной грамотой;

д) представление к званию лучшего по профессии.

Допускается применение одновременно нескольких видов поощрения.

6.2. Поощрения применяются работодателем самостоятельно или по представлению должностных лиц, профкома.

6.3. Поощрения объявляются в приказе или распоряжении работодателя, доводятся до сведения работников. Сведения о поощрениях вносятся в трудовую книжку.

6.4. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть предоставлены к государственным наградам в предусмотренном законодательством порядке.

Сведения о награждениях за успехи в работе вносятся в трудовую книжку.

6.5. При применении мер поощрения обеспечивается сочетание материального и морального стимулирования труда. Поощрения объявляются в приказе, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку.

6.6. При применении морального и материального поощрения, при представлении работников к государственным наградам и почётным званиям учитывается мнение трудового коллектива, совета общеобразовательного учреждения.

6.7. Поощрения применяются работодателем самостоятельно или по представлению должностных лиц, профкома.

7. Ответственность работников за нарушение трудовой дисциплины

7.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Уставом образовательного учреждения, Правилами трудового распорядка, должностными инструкциями, влечёт за собой применение мер дисциплинарного общественного воздействия, а также применение мер, предусмотренных действующим законодательством.

7.2. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснения в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение об этом составляется соответствующий акт, который подписывается не менее чем двумя сотрудниками организации - свидетелями такого отказа.

Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

7.3. За нарушение трудовой дисциплины руководство применяет следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
-увольнение по соответствующим основаниям (п.п. 5, 6, 9 и 10 ст. 81 ТК РФ).

7.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза производится по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации, а увольнение председателя, его заместителя, первичной профсоюзной организации не освобожденного от основной работы, допускается только с предварительного согласия, соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

7.5. Увольнение работников в возрасте до 18 лет допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

7.6. Увольнение в качестве взыскания может быть применено за систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Уставом МАДОУ детского сада№1 «Солнышко» и Правилами внутренней трудового распорядка.

За прогул (в том числе за отсутствие на рабочем месте более четырех часов в течение рабочего дня) без уважительной причины руководство применяет одно из дисциплинарных взысканий, предусмотренных выше. В соответствии с действующим законодательством о труде педагогический работник может быть уволен за совершение аморального поступка, не совместимого с дальнейшим выполнением воспитательных функций.

7.7. Право применять дисциплинарные взыскания имеет руководитель учреждения. В отсутствие руководителя учреждения дисциплинарные взыскания могут применяться должностным лицом, исполняющим его обязанности.

Должностные лица, в подчинении которых находятся работники, обязаны своевременно доводить до сведения руководителя организации факты совершения дисциплинарных проступков. Руководство имеет право вместо применения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива.

7.8. Дисциплинарные взыскания на руководителя образовательной организации накладываются Учредителем, который наделен правом назначения и увольнения.

Руководителю, как и любому другому сотруднику, могут объявить дисциплинарное взыскание в виде замечания, выговора или увольнения (ст. 192 ТК). При этом для увольнения есть два дополнительных основания, которые к другим сотрудникам применить нельзя:

- принятие необоснованного решения, которое повлекло за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации. Уволить по этому основанию можно директора, его заместителей, руководителей филиалов и представительств и их заместителей (п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК);

- однократное грубое нарушение. Уволить можно директора, его заместителей, руководителей обособленных структурных подразделений и их заместителей. Главного бухгалтера уволить по этому основанию не получится (п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК).

7.9. Работник не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию, если невыполнение им должностных обязанностей вызвано независящими от него причинами. До применения дисциплинарного взыскания работодатель обязан всесторонне и объективно разобраться в причинах и мотивах совершенного проступка.

7.10. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть потребованы объяснение в письменной форме. Отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание применяется руководством не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске.

7.11. 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.

7.12. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Применение дисциплинарного взыскания не освобождает работника от иной ответственности, предусмотренной законодательством Российской Федерации.

7.13. При определении вида дисциплинарного взыскания учитывается характер, тяжесть совершенного проступка, причиненный им вред, обстоятельства, при которых он совершен, степень вины работника, предшествующее поведение работника, его отношение к труду.

7.14. Приказ о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт. Аналогично составляется акт и при невозможности своевременно ознакомить работника с приказом (например, в виду его отсутствия на работе).

7.15. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (комиссию по трудовым спорам, суд общей юрисдикции).

7.16. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию. Заведующий по своей инициативе или ходатайству трудового коллектива может издать приказ о снятии взыскания, не ожидая истечения года, если работник не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и притом проявил себя как хороший добросовестный работник. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные выше, не применяются.

8. Ответственность работодателя за нарушение прав работников

8.1. Работодатель несет перед работником материальную ответственность, если в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия) его должностных лиц работнику причинен ущерб.

8.2. Работодатель возмещает работнику, не полученный им заработок в случаях незаконного лишения его возможности трудиться, и в частности:

- незаконного отстранения от работы (недопущения к работе);
- незаконного увольнения или перевода на другую работу;
- отказа от исполнения или несвоевременного исполнения решения о восстановлении работника на прежней работе;
- задержки выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной формулировки причины увольнения (если ведется трудовая книжка);
- других случаях, предусмотренных федеральными законами и коллективным договором образовательной организации.

8.3.Работодатель возмещает ущерб, причиненный имуществу работника по его вине. Решение о возмещении ущерба принимается в десятидневный срок после направления работодателю заявления о возмещении ущерба.

8.4. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, выходного пособия при расторжении трудового договора по инициативе работодателя и иных платежей, причитающихся работнику, денежные суммы выплачиваются с уплатой процентов в размере одной сто пятидесятой действующей ставки рефинансирования Центрального банка РФ, от невыплаченных в срок сумм, за каждый день просрочки платежа, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Начисление процентов производится без заявления работника.

8.5. Работодатель возмещает работнику моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием своих должностных лиц.Моральный вред возмещается в денежной форме в размерах, определяемых соглашением между работником и работодателем, а в случае спора - судом. Размер возмещения морального вреда определяется в зависимости от характера причиненных работнику физических и нравственных страданий, а также степени вины работодателя.При этом учитываются требования разумности и справедливости.

Моральный вред возмещается в денежной форме в размерах, определяемых соглашением между работником и работодателем, а в случае спора - судом.

Размер возмещения морального вреда определяется в зависимости от характера причиненных работнику физических и нравственных страданий, а также степени вины работодателя. При этом учитываются требования разумности и справедливости.

Характер физических и нравственных страданий оценивается с учетом фактических обстоятельств, при которых был причинен моральный вред, и индивидуальных особенностей потерпевшего работника.

Правила внутреннего трудового распорядка сообщаются каждому работнику под подпись. В образовательном учреждении вводится журнал (лист) ознакомления с внутренними локально-нормативными актами, в котором все работники после ознакомления обязаны, поставить свои подписи.

9. Формы, порядок, место и сроки выплаты заработной платы

9.1. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

9.2. Заработная плата работникам образовательного учреждения выплачивается в денежной форме в установленные сроки. Перечисление первой половины – 15 числа текущего месяца, окончательный расчет за период – не позднее 30 числа текущего месяца.

Окончательный расчет за месяц работы, независимо от числа рабочих дней в месяце, составляет не менее 50 % оклада, ставки.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничнымднем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

9.3. Заработная плата за 36-часовую неделю выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

9.4. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться (ст.137 ТК РФ):

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;
- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 настоящего Кодекса) или простое (часть третья статьи 157настоящего Кодекса);
- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77илипунктами 1**,** 2или 4 части первой статьи 81**,** пунктах 1**,** 2**,** 5**,** 6и7 статьи 83настоящего Кодекса.

В случаях, предусмотренных абзацами вторым, третьим и четвертым части второй настоящей статьи, работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;
- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155настоящего Кодекса) или простое **(**часть третья статьи 157 настоящего Кодекса);
- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

9.5. Удержания из заработной платы работника осуществляются в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ.

9.6. Общий размер всех удержаний определяется ст. 138 ТК РФ.

9.7. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, администрация обязуется в указанный срок выплатить не оспариваемую ею сумму.

9.8. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи соответствующих документов.

10. Обеспечение порядка в помещениях образовательного учреждения

10.1. Работодатель обязан обеспечивать охрану образовательногоучреждения, сохранность оборудования, инвентаря и другого имущества, а также поддержание

необходимого порядка. Охрана образовательногоучрежденияосуществляется соответствующей службой в сочетании со средствами охраны и сигнализации.

10.2. Охрана помещений и имуществаобразовательногоучреждения, ответственность за их противопожарное и санитарное состояние возлагается приказом Работодателя на определенных должностных лиц.

10.3. Ответственность за благоустройство в образовательномучреждении(наличие исправной мебели, учебного оборудования, поддержания нормальной температуры, освещения и пр.) несет работодатель и его заместитель.

10.4. В помещениях и на территории образовательногоучрежденияzапрещается:

- приносить и распивать алкогольные, спиртосодержащие напитки и пиво, находиться в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, совершать иные действия, за которые действующим законодательством предусмотрена административная ответственность;
- приносить взрывчатые, легковоспламеняющиеся и токсичные вещества, огнестрельное, газовое и холодное оружие (кроме случаев, когда имеется специальное разрешение на его ношение в связи с выполнением служебных обязанностей);
- играть в азартные игры;
- играть в спортивные игры вне специально отведенных для этого мест (спортивных площадок) за исключением проведения в установленном порядке организованных массовых спортивно-развлекательных мероприятий;
- курить в неустановленных местах;
- сквернословить;
- нарушать санитарно-гигиенические правила и нормы;
- наносить на стенах, столах и в других местах какие-либо надписи и рисунки, расклеивать и вывешивать объявления без разрешения администрации;
- портить имущество образовательной организации или использовать его не по назначению, совершать действия, нарушающие чистоту и порядок;
- кричать, шуметь, играть на музыкальных инструментах, пользоваться звуковоспроизводящей аппаратурой с нарушением тишины и созданием помех осуществлению учебного процесса;
- находиться в помещениях образовательной организации в верхней одежде и головных уборах;
- находиться в помещениях образовательногоучрежденияв спортивной и пляжной одежде (спортивные брюки, шорты, кроссовки, сланцы), кроме случаев участия в занятиях по физической культуре;
- перемещать из помещения в помещение без разрешения администрации или материально-ответственных лиц: мебель, оборудование и другие материальные ценности;
- находиться в образовательномучрежденииипозднее установленного времени окончания работы, а также в выходные и нерабочие праздничные дни (кроме случаев выполнения неотложных работ по специальному разрешению администрации);
- осуществлять кино-, фото- и видеосъемку в помещениях и на территории образовательногоучрежденияbез разрешения работодателя;
- осуществлять на территорииобразовательногоучреждения, без разрешения, торговлю, а также оказывать иные платные услуги (ремонт, прокат, видео- и звукозапись и т.п.);
- производить реализацию предприятиями торговли и общественного питания спиртных напитков и пива, игральных карт и иных принадлежностей для азартных игр, табачных изделий;
- осуществлять движение и парковку автотранспорта на территории образовательной организации вне специально отведенных для этих целей мест.

10.5. Основная обязанность охраны заключается в ограничении свободного доступа посторонних лиц на территориюобразовательногоучреждения, в здание и помещения.

10.7. Проход и пребывание в образовательномучрежденииивне указанного времени, а также в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях с письменного разрешения руководителя для выполнения неотложных работ.

11. Заключительные положения

11.1. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем и вывешиваются в помещениях образовательногоучрежденияна удобном для их обозрения месте.

11.2. С настоящими правилами должен быть ознакомлен каждый вновь поступающий на работу в образовательноеучреждениеработник под личную подпись до начала выполнения им трудовых обязанностей.

11.3. Правила внутреннего трудового распорядка сообщаются каждому работнику под роспись. Для этого в учреждении вводится «журнал (лист) ознакомления с внутренними локальными актами», в котором все работники после ознакомления обязаны, поставить свои подписи.

11.4. Вопросы, связанные с трудовой деятельностью работников вобразовательном учреждении, но не нашедшие детального отражения в настоящих Правилах (в том числе правила охраны труда, техники безопасности, противопожарной безопасности, защиты конфиденциальной информации и др.), подробно регламентируются в иных федеральных законах и локальных нормативных актахобразовательногоучреждения.

11.4. Настоящие Правила внутреннего распорядка вступают в действие с «18» января 2023 года и действуют до «18» января 2026 года включительно.

Приложение № 2

к Коллективному договору
МАДОУ детский сад №1«Солнышко»
г.Шагонар

СОГЛАСОВАНО: **УТВЕРЖДАЮ:**
Председатель первичной Заведующий МАДОУ
профсоюзной организации детского сада №1«Солнышко»
г.Шагонар

_____/Сат Р.С/ _____/Кыргыс У.Т/
М.П. М.П.
«18»января 2023г. «18» января 2023г.

Перечень должностей с ненормированным рабочим днем и продолжительность предоставляемого им дополнительного отпуска

Название должности	Количество дополнительных оплачиваемых календарных дней к основному отпуску
Заведующий хозяйством	3 дня

Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой). Ст. 101 ТК РФ.

В соответствии со ст. 119 ТК РФ минимальная продолжительность *отпуска*за *ненормированный рабочий день* - 3 календарных дня. Максимальный размер законом не ограничен. Конкретная продолжительность отпуска определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка.

Продолжительность *отпуска* за *ненормированный рабочий день* может зависеть от должности, но не зависит от количества часов, фактически отработанных в течение рабочего года за пределами нормы. Поэтому всем работникам, которым установлен режим *ненормированного рабочего дня*, дополнительный *отпуск* предоставляется полностью той продолжительности, которая установлена по занимаемой должности, в том числе в ситуации, когда они к исполнению своих обязанностей за пределами рабочего времени в течение года вообще не привлекались. Если необходимость в переработках отпала, можно ставить вопрос не о лишении работника права на дополнительный отпуск в очередном году, а об отмене ему на будущее режима *ненормированного рабочего дня* как такового.

За сотрудниками, работающими на условиях неполного рабочего времени, которым установлен *ненормированный рабочий день*, сохраняется право на ежегодный дополнительный оплачиваемый *отпуск* полной продолжительности (письмо Роструда от 01.04.2015 N ПГ/23357-6-1).

Отпуск за ненормированный рабочий день суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском и другими дополнительными оплачиваемыми отпусками и

предоставляется с ними вместе, если работник и работодатель не договорились об ином сроке (ст. 120, часть первая ст. 125 ТК РФ).

Примечание:

Раньше допускалось не предоставлять отпуск заненормированный рабочий день и компенсировать переработку с письменного согласия работника как сверхурочную работу. Эта норма утратила силу.

Порядок и условия предоставления отпуска за ненормированный рабочий день устанавливаются в федеральных государственных учреждениях нормативными правовыми актами Правительства РФ, в государственных учреждениях субъекта РФ нормативными правовыми актами органов государственной власти субъекта РФ, в муниципальных учреждениях нормативными правовыми актами органов местного самоуправления (часть вторая ст. 119 ТК РФ).

Приложение № 3
к Коллективному договору
МАДОУ детский сад №1 «Солнышко»
г.Шагонар

СОГЛАСОВАНО: **УТВЕРЖДАЮ:**
Председатель первичной профсоюзной организации — Заведующий МАДОУ детского сада №1«Солнышко» г.Шагонар

_____/Сат Р.С/ _____/Кыргыс У.Т/
М.П. М.П.
«18 » января 2023 г. Приказ №04 от «18» января 2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида №1 «Солнышко» г.Шагонар

1.Общие положения

1.1. Предметом регулирования настоящего Положения о системе оплаты труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида №1 «Солнышко» (далее – Положение) являются отношения, связанные с определением правовых и организационных основ установления системы оплаты труда работников детского сада.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ;
- Федеральным закономот 06 октября 2003 г. N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации";
- Федеральным законом «О внесении изменений в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда»» от 27 декабря 2019 года № 463-ФЗ;
- Федеральным законом «Об образовании в РФ» от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ;
- Указами Президента РФ «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» от 7 мая 2012 года № 597;
- Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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";
- Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда, работников государственных и муниципальных учреждений на 2022 год. (утв. решениемРоссийскойтрехстороннейкомиссиипорегулированиюсоциально-трудовыхотношений от 23 декабря 2021 г., протокол N 11);
- Постановлением Правительства Республики Тыва от 20.09.2021 №492 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Тыва»;
- Постановлением администрации Улуг-Хемского кожууна №410 от 08 октября 2021 года «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников образовательных организаций муниципального района «Улуг-Хемский кожуун Республики Тыва»;
- Постановление Правительства Республики Тыва от 26.11.2021 №635 «О внесении изменений в Положение о системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Тыва»;
- Постановлением администрации Улуг-Хемского кожууна № 518от 26 ноября 2021 года «О внесении изменений в Положение о системе оплаты труда работников образовательных организаций муниципального района «Улуг-Хемский кожуун Республики Тыва».

1.2. Месячная заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленного в Республике Тыва.

1.3. Система оплаты труда работников МАДОУ детского сада№1«Солнышко» г.Шагонардолжна обеспечивать дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности, установление оплаты труда в зависимости от качества оказываемых государственных услуг (выполняемых работ).

Размер заработной платы работников МАДОУ детского сада № 1«Солнышко» (далее – образовательная организация) определяется с учетом:

- размеров тарифных ставок (должностных окладов), ставок заработной платы работников, устанавливаемых в зависимости от должности по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- специфики работы в образовательной организации;

- продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, установленных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

- объемов учебной (педагогической) работы;

- особенностей исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

- дополнительной оплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;

- дополнительной оплаты педагогическим и другим работникам за работу, не входящую в их должностные обязанности, в том числе связанную с образовательным процессом;

- выплат, обусловленных районным регулированием оплаты труда;

процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями;

- выплат стимулирующего характера.

Определение размера выплат стимулирующего и компенсационного характера, включая выплаты за дополнительную работу, не входящую непосредственно в должностные обязанности работников, осуществляется из размеров ставок заработной платы и размеров должностных окладов.

1.4. Конкретный размер выплат компенсационного характера (за исключением выплат, обусловленных районным регулированием оплаты труда и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями), выплат стимулирующего характера, выплат за дополнительные виды работ определяется в процентах к окладу (ставке) или в абсолютном размере. Размеры оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также размеры иных выплат компенсационного характера устанавливаются не ниже размеров, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, на основе локальных актов МАДОУ детского сада №1 «Солнышко» г.Шагонар.

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

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

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

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

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия Министерством просвещения Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

1.6. Лица, в том числе из числа специалистов по общеотраслевым должностям, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие

качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии организации назначаются руководителем на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы. Оплата труда работников, принятых на соответствующие должности в указанном порядке, осуществляется на условиях, установленных настоящим Положением.

1.7. Экономия средств фонда оплаты труда может использоваться на стимулирующие выплаты, премирование работников образовательной организации, оказание работникам единовременной материальной помощи. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимается директором детского сада с учетом мнения представительного органа работников на основании письменного заявления работника и в порядке, определенном соответствующим локальным актом.

1.8. Оплата труда работников детского сада производится на основании трудовых договоров, заключаемых между образовательной организацией и работниками.

2.Условия оплаты труда работников

2.1. Система оплаты труда,*установленного в Республике Тыва,* включает:

- должностные оклады руководителей в зависимости от группы по оплате труда и должностные оклады руководителей структурных подразделений образовательных учреждений;
- должностные оклады (ставки заработной платы) специалистов (в том числе педагогических работников), других служащих (в том числе из числа учебно-вспомогательного персонала и обслуживающего персонала) по профессиональным квалификационным группам, квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;
- тарифные ставки по профессиям рабочих в соответствии с тарифными разрядами – оклады по профессиям рабочих по профессиональным квалификационным группам;
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

2.2. Система оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Тыва, настоящим Положением, а также с учетом мнения представительного органа работников.

3. **Порядок исчисления заработной платы педагогических работников**

3.1. Размер должностного оклада или ставки заработной платы конкретного работника рассчитывается как сумма размера должностного оклада или размера ставки заработной платы (приложения № 1, 2 к настоящему Положению).

3.2. Порядок определения размеров должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников, а также порядок исчисления заработной платы с учетом фактического объема учебной (педагогической) работы педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, предусмотренные настоящим Положением, применяются в организациях независимо от вида экономической деятельности.

3.3. Исчисление заработной платы за фактический объем учебной (педагогической) работы осуществляется на основе их тарификации путем умножения размеров ставок заработной платы работников на фактическую нагрузку и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической работы за ставку заработной платы.

Заработная плата педагогических работников определяется как сумма исчисленной заработной платы за фактический объем педагогической (нагрузки, компенсационных

коэффициентов специфики работы (приложение № 3 к настоящему Положению), выплат компенсационного характера, включая выплаты за дополнительные виды работы (приложение № 4 к настоящему Положению), а также выплат стимулирующего характера (приложения № 6, 7, 8 к настоящему Положению).

3.4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

4.**Порядок расчета заработной платы административно-управленческого персонала**

4.1. Заработная плата руководителя образовательной организации, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностные оклады устанавливаются руководителям организаций в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости организаций.

Условия оплаты труда руководителя организации устанавливается учредителем в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственной (муниципальной) организации, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», предусматривающем обеспечение достижения установленных образовательной организации ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников образовательной организации со средней заработной платой в Республике Тыва. Должностные оклады заместителей руководителей, главных бухгалтеров устанавливаются на 15 процентов, заместителей административно-хозяйственной части – на 20 процентов ниже должностных окладов руководителей этих образовательных организаций.

Отнесение образовательных организаций к группе по оплате труда руководителей с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости организаций, осуществляется нормативным правовым актом учредителя в соответствии с методическими рекомендациями, утверждаемыми Министерством образования Республики Тыва.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя образовательной организации и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, устанавливается в кратности от 1 до 3.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя организации и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, устанавливается в кратности от 1 до 3.

4.2. Компенсационные выплаты работникам устанавливаются согласно приложениям № 4, 5 к настоящему Положению.

4.3. Стимулирующие выплаты по результатам работы руководителя организации устанавливаются учредителем организации при заключении трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору). Конкретный размер выплат руководителю устанавливается учредителем исходя из оценки результатов деятельности

образовательной организации. Заместителям руководителей размеры и условия назначения стимулирующих выплат устанавливается руководителем учреждения исходя из оценки результатов деятельности детского сада.

5.**Порядок расчета заработной платы специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала**

5.1. Должностные оклады специалистов из числа учебно-вспомогательного персонала и оклады работников обслуживающего персонала (далее – УВП и ОП)определяются в размерах, предусмотренных в приложении № 3 к настоящему Положению. Кроме того, производится начисление компенсационных доплат за специфику работы в образовательной организации.

5.2. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов рабочим производятся с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда определяется в соответствии с общими положениями Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31 января 1985 г.№ 31/3-30.

6.**Порядок установления компенсационных выплат**

6.1. Размер выплат компенсационного характера определяется МАДОУ детским садом №1 «Солнышко» самостоятельно в соответствии с приложениями № 4,5к настоящему Положению. Размеры и условия установления повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть снижены и (или) ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также соглашениями и коллективными договорами, не противоречащими настоящему Положению, без проведения специальной оценки условий труда.

6.2. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата в соответствии с настоящим Положением.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда.

В случае если по основной должности не применяется компенсационный коэффициент, он может быть установлен по совмещаемой должности в ДОУ.

7.**Порядок установления стимулирующих выплат**

7.1. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке).

Минимальные стимулирующие коэффициенты за стаж педагогической работы начисляются по должностям педагогических работников с учетом фактической учебной нагрузки, но не более чем за норму рабочего времени по основной должности и основному месту работы от минимального должностного оклада, ставки.

7.2. В целях поощрения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за почетные звания и ученую степень;
- выплаты молодым специалистам;
- выплаты за стаж педагогической работы;
- выплаты за квалификационную категорию.

7.3. Перечень стимулирующих выплат за почетные звания и ученую степень установлен в приложении № 6 к настоящему Положению.

7.4. Перечень коэффициентов для определения ежемесячных надбавок педагогическим работникам, поступающим на работу по полученной специальности впервые, определен в приложении № 7 к настоящему Положению.

7.5. Перечень коэффициентов за стаж педагогической работы определен в приложении № 8 к настоящему Положению.

7.6. Перечень стимулирующих выплат за квалификационную категорию установлен в приложении № 9 к настоящему Положению.

8. **Порядок формирования и использования фонда оплаты труда работников**

8.1. Фонд оплаты труда МАДОУ детского сада №1 «Солнышко» формируется в объеме, достаточном для реализации образовательных программ и обеспечения условий обучения и воспитания воспитанников, в соответствии с действующими нормативными правовыми актами федерального и регионального уровней.

8.2. Фонд оплаты труда работников МАДОУ детского сада №1 «Солнышко» формируется на календарный год за счет средств бюджета Республики Тыва, а также средств от приносящей доход деятельности с учетом примерных штатных нормативов, устанавливаемых Министерством образования Республики Тыва.

8.3. Месячный фонд оплаты труда образовательной организации рассчитывается с учетом числа штатных единиц педагогических работников, административно- управленческого и учебно-вспомогательного персонала и числа педагогических ставок в соответствии с учебным планом, выполняющих государственные работы по заданию учредителя.

8.4. Годовой фонд оплаты труда формируется путем умножения месячного фонда оплаты труда на 12.

8.5. Фонд оплаты труда состоит из базовой части (включая компенсационные выплаты и доплаты за дополнительные виды и объем работы) и фонд стимулирования труда:

ФОТ = ФОТб + ФОТстим, где:

ФОТ – фонд оплаты труда образовательной организации;

ФОТб – базовая часть ФОТ;

ФОТстим – часть ФОТ для стимулирования труда (стимулирующая часть). Доля базовой части расчетного фонда оплаты труда, направляемой на формирование заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, должна составлять не более 85 процентов.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера в фонде оплаты труда образовательной организации должен составлять не более 15 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет бюджетных ассигнований бюджета Республики Тыва, а также средств от приносящей доход деятельности.

При определении потребности в бюджетных ассигнованиях за счет бюджета учитываются целевые показатели, установленные указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и от 29 мая 2017 г. № 240 «Об объявлении в Российской Федерации Десятилетия детства».

8.6. Образовательная организация самостоятельно устанавливает штатное расписание и заработную плату работников (включая доплаты и надбавки за дополнительный объем работы, компенсационные и стимулирующие выплаты и т.д.) в пределах, выделенных ассигнований для выполнения государственного задания на выполнение государственных услуг (работ) для государственных образовательных организаций.

Штатное расписание утверждается руководителем образовательной организации и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих (руководителей, их заместителей, педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала и т.д.).

При этом образовательная организация принимает необходимые меры по обеспечению дифференциации оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизации расходов на административно-управленческий, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда образовательной организации не более 40 процентов.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых образовательной организацией услуг, образовательная организация вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

8.7. Руководителем образовательной организации обеспечивается проведение мероприятий по организации разъяснительной работы в трудовом коллективе, информационному сопровождению мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда работников ДОУ, в том числе соответствующих категорий педагогических работников.

8.8. Направление средств субвенций на реализацию Закона Республики Тыва от 18 июля 2016 г. № 198-ЗРТ «О предоставлении субвенций местным бюджетам на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях» на оплату труда сотрудников МКУ «Централизованная бухгалтерия» не допускается.

Приложение № 1
к Положению о системе оплаты труда
от «18» _января 2023г.

Размеры
должностных окладов, размеры ставок заработной платы по должностям педагогических работников МАДОУ детского сада №1 «Солнышко»г.Шагонар

Квалификационный уровень	Наименованиедолжностей	размерыокладов (ставок) педагогическихработников (рублей)
1 квалификационныйуровень	Музыкальныйруководитель	12300
3 квалификационныйуровень	Воспитатель	12700
	Педагог-психолог	12700
4 квалификационныйуровень	Руководительфизическоговоспитания	12900
	учитель-логопед(логопед)	12900

Приложение № 2
к Положению о системе оплаты труда
от «18» января2023г.

РАЗМЕРЫ

должностных окладов руководителейгосударственных образовательных организацийв зависимости от группы по оплате трударуководителейвследующих размерах

Наименование должностей	Должностныеокладыпогруппамоплатытрударуков одителей(рублей)			
	I	II	III	IV
Руководитель организации дошкольных образовательных организаций	20100	19500	18750	17900

Примечание: административно-хозяйственные функции в общеобразовательных и другихобразовательных организацияхIII иIV групп по оплате труда руководящих работников могутбыть возложены на одного из штатных работников с установлением надбавки за руководство подразделениемвразмере10процентовк окладупо основной деятельности.

Приложение № 3
к Положению о системе оплаты труда
от «18» января 2023г.

Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих и общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

Наименование профессионально-квалификационной группы	Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня (по которым предусмотрено присвоение 1, 2, квалификационных разрядов)	1 квалификационный уровень	Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 квалификационных разрядов: дворник, уборщик служебных помещений, сторож, кастелянша, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, кладовщик	8220
		общеотраслевые профессии рабочих первого уровня, по которым предусмотрено присвоение 3 квалификационного разряда: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, помощник воспитателя	8307
Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня (по которым предусмотрено присвоение 4, 5 квалификационных разрядов)	1 квалификационный уровень	общеотраслевые профессии рабочих второго уровня, по которым предусмотрено присвоение 5 квалификационного разряда: повар.	8607
Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня (по которым предусмотрено присвоение 6,7 квалификационных разрядов)	2 квалификационный уровень	об общеотраслевые профессии рабочих второго уровня, по которым предусмотрено присвоение 6 квалификационного разряда: повар.	8776
Общеотраслевые должности служащих второго уровня	2 квалификационный	заведующий	3597

	уровень		

Приложение № 4
к Положению о системе оплаты труда
от «18» _января 2023г.

Компенсационные коэффициенты специфики работы

Показатели специфики	Коэффициент
За работу в специальных (коррекционных) группах для воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития): – педагогическим работникам пропорционально объему учебной нагрузки, но не более чем за норму педгогической нагрузки, –работникам от должностного оклада по основной должности	0,05
За выполнение функций наставников над молодыми педагогами, не имеющими педагогического стажа, сроком на 1 год при наставничестве трех молодых педагогов	500 руб.

<*> компенсационный коэффициент за индивидуальное обучение на дому детей, имеющихограниченные возможности здоровья, в соответствии с медицинским заключением, применяется сучетомфактическойучебнойнагрузки,нонеболеечемзанорму педагогическойнагрузки.

Приложение № 5
к Положению о системе оплаты труда
от «18» января 2023г.

Размер компенсационныхвыплат

1.Заработувместностяхсособымиклиматическимиусловиями:	
ВрайонахКрайнегоСевераиприравненныхкнимместностях, высокогорных, безводных местностях	согласно законодательству о государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в районах Крайнего Севераиприравненныхкним местностях (статья317ТКРФ)
Заработувовредныхи(или)опасныхусловиях труда (статья 146, 147 ТК РФ)	0,04 по основной должности и основному месту работы пропорционально числу часов учебной нагрузки, но не более чем за норму педагогической нагрузки
2.Заработувусловиях труда,отклоняющихсяотнормальных:	
Вночноевремя	Нениже0,2закаждыйчасвпериод с 22 до 6 часов (ст.149,154ТКРФ)
Ввыходныеипраздничныедни	Всоответствиисостатьей153 ТК РФ
Переработкарабочеговременивоспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа, осуществляемая за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочнойработой	сверхурочная работа оплачиваетсязапервые2часаработыне менеечемвполуторномразмере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере (статья152ТКРФ)
3.Педагогическимработникамобразовательныхорганизаций, работающим и проживающим в сельской местности Другимкатегориям: - руководителю(заведующему,ихзаместителям)	800 руб. пропорционально объемуучебнойнагрузки,ноне более, чем за норму рабочего времени по основной должности и основному месту работы 0,125
4.Заработу,невходящую вкругосновныхобязанностейработника:	
4.1.руководящим работникам:	

руководителям и заместителям образовательных организаций, гдеобъемработпревышаетвдваиболееразобъемныепоказатели,предусмотренныедляорганизацийIгруппы	0,25
4.2.работникамобразовательных организаций:	
Руководителю ДОУ за ведениеделопроизводства,автоматизированныхинформационных систем в ДОУ при отсутствии делопроизводителя в штате ДОУ Руководителю и специалистам психолого-медико-педагогического консилиума от должностного оклада	0,05 0,05
работникам ДОУ за погрузочно-разгрузочныеработыискладированиеприотсутствиивштате учрежденияссоответствующихработников	0,05
4.3.педагогическимработникам:	
Зазаведованиегрупповымипомещениями,физкультурными МузыкальнымзаламивДОУ	400 руб.
Зареализациюдополнительныхобразовательныхпрограмм в ДОУ	0,05
Педагогическим работникам, реализующим программы дошкольного образования, за организацию и проведение работы в консультационных пунктах, а также при ведении иных вариативных форм работы (для консультирования родителей детей, не посещающих дошкольные образовательные учреждения)	0,05 – при работе с количеством до 3 семей, имеющих детей, не посещающих дошкольную образовательную организацию; 0,075% – при работе с количеством семей от 4 и выше, имеющих детей, не посещающих дошкольную образовательную организацию.

<*> заведование физкультурным и музыкальным залами в дошкольных образовательных организациях производятся при наличии оборудованного кабинета, закрепленным за одним педагогическим работникам, в случае закрепления двум педагогическим работникам сумма уменьшается на 50 процентов.

Примечание:

1. Работнику (в том числе работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

2. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

3. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда, устанавливается для различных видов работ с нормальными условиями труда на основании специальной оценки условий труда (426-ФЗ «СОУТ»).

4. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее, чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим месячный оклад, – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

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

Приложение № 6
к Положению о системе оплаты труда
от «18» _января 2023г.

Стимулирующие коэффициенты за наличие почетных званий, ученой степени

Основание	Повышающие коэффициенты за наличие почетных званий и государственных наград
Наличие почетных званий: «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации» «Народный учитель Республики Тыва», «Заслуженный работник образования Республики Тыва»	0,10 0,05
Наличие у работника ученой степени “Кандидат наук” Наличие у работника ученой степени “Доктор наук”	0,10 0,15

Примечание:

При наличии у работника двух и более оснований (наличие почетных званий, ученой степени) применение повышающего коэффициента производится по одному основанию.

Стимулирующие коэффициенты применяются к ставкам заработной платы (должностным окладам)руководителя и специалистов учреждения.

Надбавка за наличие почетных знаков “Почетный работник общего образования Российской Федерации”, “Отличник народного просвещения”, “Отличник физической культуры и спорта Российской Федерации” прозводится по основному месту работы в размере до 5 процентов от должностного оклада (ставки заоаботной платы) с учетом фактической нагрузки, но не более чем за норму педагогической нагрузки.

При наличии почетных званий, название которых начинается со слов “Народный”, “Заслуженный”, стимулирующий коэффициент устанавливается по максимальному основанию по основному месту работы и основной должности.

При наличии почетных знаков и значков стимулирующий коэффициент устанавливается отдельно по максимальному основанию по основному месту работы и основной должности.

Приложение № 7
к Положению о системе оплаты труда
от «18 » _января_ 2023г.

Стимулирующие выплаты
за наличие квалификационной категории педагогических работников, применяемые для осуществления выплат педагогическим работникам по профессиональной группе должностей педагогических работников учреждения с учетом присвоенной им квалификационной категории

Квалификационная категория	Стимулирующие выплаты за наличие квалификационной категории по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников (рублей)
Высшая квалификационная категория	2000
Первая квалификационная категория	1000

Примечание:

Стимулирующие выплаты за наличие квалификационной категории по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников начисляются по основной должности и основному месту работы пропорционально числу часов учебной нагрузки, но не более чем за норму педагогической нагрузки.

Приложение № 8
к Положению о системе оплаты труда
от «18» _января 2023г

КОЭФФИЦИЕНТЫ
для определения размеров ежемесячных
надбавокстимулирующего характера педагогическим
работникам,поступающимнаработупо
полученнойспециальностивпервые

1. Педагогическим работникам, поступившим на работу вобразовательные организации по полученной специальностивпервые–на периоддопрохожденияимиаттестациисцелью установленияквалификационнойкатегории(до одного года):	Коэффициент для определения размера надбавки к должностному окладу (ставке заработнойплаты),применяемыйкдолжностномуокладу,ставкезаработнойплаты
Свысшимобразованием(дипломсотличием)	0,05
Свысшимобразованием	0,04
Сосреднимпрофессиональнымобразованием(дипломс отличием)	0,03
Сосреднимпрофессиональнымобразованием	0,02

Периоды,приходящиесянавремяпослеполученияобразованиядопоступлениянапедагогическуюработупо специальности, неучитываются.

Поступающим на работу по полученной специальности впервые в течение года после окончания учебного заведения.

Рекомендуемыйкоэффициенткдолжностномуокладусучетомнагрузкивыпускникаморганизацийсреднегои высшегообразования,но неболеечемзанормурабочеговремени.

Приложение № 9
к Положению о системе оплаты труда
от «18» января 2023г.
.

СТИМУЛИРУЮЩИЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ
за стаж педагогической работы по должностям
педагогических работников, применяемые
для осуществления выплат педагогическим
работникам образовательных организаций

Стаж педагогической работы	Стимулирующие коэффициенты за стаж педагогической работы по профессиональной группе должностей педагогических работников
от 1 года до 5 лет	0,02
от 5 до 10 лет	0,035
от 10 до 15 лет	0,05
от 15 до 20 лет	0,06
свыше 20 лет	0,075

Примечание: стимулирующие коэффициенты за стаж педагогической работы начисляются по должностям педагогических работников с учетом фактической учебной нагрузки, но не более, чем за норму педагогической нагрузки по основной должности и основному месту работы от должностного оклада, ставки.

Приложение № 10
к Положению о системе оплаты труда
от «18» января 2023г.
.

Объемные показатели

деятельности образовательных организацийи порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителей

1.Объемные показатели деятельности образовательных организаций

1.1. К объемным показателям деятельности образовательных организаций относятся показатели, характеризующие масштаб руководства общеобразовательным учреждением: численность работников учреждения, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы образовательной организации, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

1.2. Объем деятельности каждой образовательной организации при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательном учреждении	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2	Количество обучающихся в общеобразовательных музыкальных, художественных школах и школах искусств, учреждениях начального и среднего профессионального образования культуры и искусства	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
3	Количество групп в дошкольных учреждениях, в том числе групп кратковременного пребывания	из расчета за группу	10
6	Количество работников в образовательном учреждении	- за каждого работника - дополнительно за каждого работника, имеющего первую квалификационную категорию, высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
7	Наличие групп продленного дня		до 20
8	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в дошкольных и других образовательных учреждениях	- за наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников;	до 10 до 30

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
		- 4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников или в учреждениях, работающих в таком режиме	
9	Наличие филиалов, УКП, интерната при образовательном учреждении, общежития, санатория-профилактория и др. с количеством обучающихся (проживающих)	за каждое указанное структурное подразделение: до 100 чел. от 100 до 200 чел. свыше 200 чел.	 до 20 до 30 до 50
10	Наличие обучающихся (воспитанников) с полным государственным обеспечением в образовательных учреждениях	из расчета за каждого дополнительно	0,5
11	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	до 15
12	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	за каждый вид	до 15
13	Наличие: - автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения; - другой учебной техники	за каждую единицу за каждую единицу	до 3, но не более 20 до 20
14	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	за каждый вид	до 20
16	Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных учреждениях помещений для разных видов	за каждый вид	до 15
17	Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалификационной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных образовательных учреждений (классов, групп) и дошкольных образовательных учреждений (групп) компенсирующего вида)	за каждого обучающегося (воспитанника)	1

2. Порядок отнесения муниципальных образовательных организаций к группам по оплате труда руководящих работников

2.1. Группа по оплате труда государственных образовательных учрежденийустанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем надвагода.

2.2. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с

приставкой«до»,устанавливается учредителем.

2.3. Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных учреждениях принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 сентября,а установленнуюпредельнуюнаполняемость групп».

Приложение № 4
к Коллективному договору
МАДОУ детский сад №1«Солнышко»
г.Шагонар

СОГЛАСОВАНО: УТВЕРЖДАЮ:
Председатель первичной Заведующий МАДОУ
профсоюзной организации детский сад№ 1 «Солнышко»
_____/Сат Р.С./ _____/Кыргыс У.Т/
М.П.
«18» _января 2023г. Приказ № 05 от «18» _января 2023г.

Положениео порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок и условияпредоставлениядлительногоотпуска сроком до одного года педагогическимработникамМАДОУ детский сад №1 «Солнышко» г.Шагонар(далее – МАДОУ).в соответствии с п. 5 ст. 55, п. 5 ст. 47 ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ, приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. N 644 "Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года".

1.2. Действие данного Положения распространяется на педагогических работников МАДОУ.

1.3. Педагогические работники, замещающие должности, поименованные в номенклатуре должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утверждённой постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. N 225 (далее- длительный отпуск), имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

1.4. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается организацией в соответствии с записями в трудовой книжке и (или) на основании основной информации о трудовой деятельности и трудовом стаже, формируемой работодателем в электронном виде в соответствии со статьей 66.1Трудового кодекса Российской Федерации, других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

1.5. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается образовательной организацией в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

2. Стаж, дающий право на длительный отпуск

2.1. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается:

- фактически проработанное время;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);
- время, когда педагогический работник проходил производственную практику на оплачиваемых преподавательских должностях в период обучения в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования, аспирантуре и докторантуре;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), и он получал пособие по государственному социальному страхованию, за исключением времени, когда педагогический работник находился в частично оплачиваемом отпуске и получал пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет.

3. Порядок и условия предоставления длительных отпусков

3.1. Основанием для предоставления длительного отпуска является письменное заявление работника, которое он подает администрации образовательного учреждения не менее чем за **14 дней** до начала отпуска.

В заявлении работник указывает продолжительность, дату начала и дату окончания требуемого отпуска.

Администрация МАДОУ обязана рассмотреть поступившее заявление и принять решение о предоставлении отпуска в течение трех дней со дня получения заявления работника.

По соглашению сторон время выхода в отпуск может быть изменено.

Длительный отпуск заведующему МАДОУ, оформляется приказом учредителя.

3.2. Предоставление длительного отпуска оформляется приказом руководителя образовательного учреждения.

3.3. На время нахождения педагогического работника в длительном отпуске руководитель учреждения вправе принять на его место другого специалиста, заключив с ним срочный трудовой договор.

3.4. При предоставлении длительного отпуска учитываются следующие обстоятельства:

- состояние здоровья работника;
- личные и семейные обстоятельства работника;
- возможности образовательного учреждения;
- необходимость осуществления образовательного процесса.

3.5. В случае поступления нескольких заявлений о предоставлении длительного отпуска в МАДОУ составляется график предоставления длительных отпусков. Одновременно в длительном отпуске может находиться не более двух педагогических работников образовательного учреждения. При наличии трудовых ресурсов образовательное учреждение может определить иной количественный состав.

3.6. График длительных отпусков согласуется с учредителем образовательного учреждения не позднее, чем за **14 дней** до его начала.

3.7. Продолжительность отпуска, порядок отзыва из отпуска и прекращения отпуска по собственному желанию в каждом конкретном случае определяется соглашением работника с администрацией образовательного учреждения. При желании прервать длительный отпуск работник заявлением предупреждает администрацию образовательного учреждения не менее, чем за трое суток.

В случае замещения его должности другим работником, нанятым по срочному трудовому договору, вопрос о прекращении длительного отпуска работника решается при согласии временного работника на досрочное расторжение срочного трудового договора.

3.8. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком, или по согласованию с администрацией образовательного учреждения переносится на другой срок.

3.9. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

4. Оплата длительного отпуска

4.1. Длительные отпуска предоставляются без сохранения заработной платы из бюджетного фонда оплаты труда образовательного учреждения.

4.2. Длительный отпуск оплачивается за счет внебюджетных средств МАДОУ при их наличии.

4.3. Решение об оплате отпуска за счет внебюджетных средств МАДОУ принимается педагогическим советом, а в отношении руководителя МАДОУ - дополнительно по согласованию с учредителем.

4.4. Администрации МАДОУ предоставляется право при наличии собственных или привлеченных средств оказывать педагогическому работнику материальную помощь при выходе в отпуск.

5. Гарантии педагогическому работнику при нахождении в длительном отпуске

5.1. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

5.2. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется педагогическая нагрузка при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам и программам или количество учебных групп (классов).

5.3. Во время длительногоотпуска не допускается перевод педагогическогоработника на другую работу, а также увольнение его по инициативе администрации, за исключением полной ликвидации образовательного учреждения.

6. Заключительные положения

6.1.Всеспоры,связанные спорядкомиусловиям ипредоставлениядлительногоотпускапедагогическимработникам, рассматриваются в соответствии с настоящим Положением в комиссии по трудовым спорам МАДОУ, а также в судебном порядке.

Приложение №1
к Положению о порядке и условиях
предоставления педагогическим работникам
МАДОУ детский сад №1 «Солнышко»
длительного отпуска сроком до одного года

Переченьдолжностей, работа которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы

1. Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы независимо от объёма преподавательской работы:
- учитель,
- учитель-дефектолог,
- учитель-логопед,
- музыкальный руководитель,
- воспитатель.

2. Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы при определенных условиях:
- директор, заведующий образовательным учреждением;
- старший воспитатель;
- педагог-психолог;
- инструктор по физической культуре.

Время работы на должностях, указанных в пункте 2 настоящего перечня, засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы при условии выполнения педагогическим работником в каждом учебном году на должностях, перечисленных в пункте 1 настоящего перечня, преподавательской работы (как с занятием, так и без занятия штатной должности) в следующем объёме:
- не менее 6 часов в неделю в общеобразовательных и других образовательных учреждениях.

Приложение №5
к Коллективному договору
МАДОУ детский сад №1«Солнышко»
г.Шагонар

СОГЛАСОВАНО: УТВЕРЖДАЮ:
Председатель первичной профсоюзной организации _____/Сат Р.С/
М.П.
«18» января_2023г.

Заведующий МАДОУ д/с №1 «Солнышко» г.Шагонар
_____/ Кыргыс У.Т/
Приказ 06 от «18» _января 2023г.

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТ

ФИО работника:
Должность, структурное подразделение:
Расчетный месяц:

Расчетный лист за		*Месяц*		*Год*
			таб. номер:	
Муниципальное автономное дошкольное образовательное детский сад комбинированного вида №1«Солнышко» г.Шагонар				
Должность			оклад:	
фонд раб.времени:			дата:	
Код	Расшифровка	Мес/Год	дн,ч,%	Сумма
Остаток на начало месяца:				
Основная должность	Долж. окл.			
Основная должность	Надбавки			
Основная должность	Надбавки			
Основная должность	РК			
Основная должность	СН			
Всего начислено:				
Основная должность	НДФЛ 13%			
Основная должность	Профсоюзный взнос			
Основная должность	питание			
	Перечислено на карточку			
Всего удержано:				
Сумма к выплате:				
Долг на конец месяца:				
Дополнительная информация				

Бухгалтер_____

Приложение № 6
к Коллективному договору
МАДОУ детский сад №1«Солнышко»

СОГЛАСОВАНО: УТВЕРЖДАЮ:
Председатель первичнойЗаведующий МАДОУд/с №1
профсоюзной организации «Солнышко» г.Шагонар
_____/ Сат Р.С/_____/Кыргыс У.Т/
М.П.
«18» _января2023г. Приказ № 07 от «18» января 2023г.

Порядоксогласования с выборным профсоюзным органом первичной профсоюзной организациейпри расторжении трудового договора по инициативе работодателя

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора с работником, являющимся членом Общероссийского Профсоюза образования(далее - Профсоюз), представитель работодателя (далее - Работодатель) направляет в выборный профсоюзный орган первичной профсоюзной организацииМАДОУ детский сад№1 «Солнышко г.Шагонар(далее - Профком) проект приказа, а также копии документов для принятия указанного решения.

1. Профком в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, или немотивированное мнение работодателем не учитывается.

2. Решение о мотивированном мнении принимается Профкомом коллегиально на своем заседании в присутствии не менее половины членов Профкома, большинством голосов.

3. Заседание Профкома должно быть оформлено протоколом, в котором указывается число избранных всего состав членов, число присутствующих на заседании, отражено мнение, к которому пришли на заседании и его обоснование (мотивировка).

4. При обосновании своего мнения Профком может ссылаться на действующее законодательство, коллективный договор, соглашения, при определенных обстоятельствах на трудовые договоры конкретных работников, а также на обстоятельства, фактически сложившиеся к моменту принятия решения работодателем и Профкомом.

5. При необходимости уточнения всех обстоятельств в связи с предстоящим решением работодателя Профком вправе пригласить на свое заседание представителей работодателя, иных специалистов и экспертов.

6. В случае если Профком выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом, который подписывают работодатель и председатель Профкома.

7. При недостижении общего согласия по результатам консультаций работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления в Профком проекта приказа и

копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда.

8. Соблюдение вышеуказанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы Профком права обжаловать увольнение непосредственно в суде, а работодателя - обжаловать в суде предписание государственной инспекции труда.

9. Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения Профкома.

Приложение № 7
к Коллективному договору
МАДОУ детский сад №1«Солнышко»
г. Шагонар

СОГЛАСОВАНО: УТВЕРЖДАЮ:
Председатель первичной Заведующий МАДОУ д/с №1
профсоюзной организации «Солнышко» г.Шагонар
_____/Сат Р.С/ _____/ Кыргыс У.Т/
М.П.
«18» января 2023г. Приказ 08 от «18» января 2023 г.

Соглашение по охране труда

МАДОУ детский сад №1 «Солнышко» г.Шагонар
на 2023- 2026гг.

Утверждено на общем собрании коллектива
(Протокол №1от «16» января 2023года)

1. Предмет соглашения

1.1.Соглашение по охране трудаМАДОУдетский сад №1 «Солнышко» г.Шагонар(далее по тексту – образовательная организация), заключено на паритетной основе между работодателем в лице его уполномоченного представителя – заведующего образовательной организации, и работников в лице их полномочного представителя – председателя первичной Профсоюзной организации МАДОУ детский сад №1«Солнышко» г.Шагонар(далее – Профком).

Соглашение определяет свою деятельность в целях организации сотрудничества и регулирования отношений между работодателем и Профкомом образовательной организации.

1.2. Условием заключения Соглашения является соблюдение существующих прав и гарантий в области охраны труда и недопущение ухудшения, по сравнению с законодательством, положения работников. Ответственными за соблюдение положений Соглашения являются работодатель в лице заведующего **Кыргыс Ульяна Токаевна**с одной стороны и председателя Профкома, в лице **Сат Раиса Сескер-ооловна**сдругой стороны (далее - Стороны).

1.3. Стороны выполняют свои обязанности на общественных началах, как правило, без освобождения от основной работы, если иное не оговорено в Соглашении по охране труда. Также они осуществляют свою деятельность в соответствии с планом работы, который принимается на заседании комиссии и утверждается обеими сторонами. Заседания представителей сторон проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в квартал.

1.4.В своей работе стороны взаимодействует с государственными органами управления, надзора, профессиональными союзами и специалистами, привлекаемыми на договорной основе (с учетом специфики и отраслевых особенностей работы конкретных интересов трудового коллектива). Деятельность и оплата труда привлекаемых специалистов регламентируется коллективным договором или другим совместным решением работодателя и Профкома.

1.5. Для выполнения возложенных задач сторонам рекомендуется получить соответствующую подготовку в области охраны труда по специальной программе.

1.6. Стороны в своей деятельности руководствуются законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда, Трудовым кодексом РФ, Уставом образовательной организации и являются неотъемлемой частью коллективного договора. Пересмотр настоящего Соглашения не может приводить к снижению социально-экономического уровня работников.

2. Задачи сторон соглашения

На стороны возлагаются следующие основные задачи:

2.1. Разработка на основе предложений сторон программы совместных действий работодателя и Профкома образовательной организации по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

2.2. Рассмотрение предложений по разработке организационно-технических и санитарно-оздоровительных мероприятий для подготовки проекта соответствующего раздела коллективного договора или соглашения по охране труда.

2.3. Анализ существующего состояния условий и охраны труда в образовательной организации, подготовка соответствующих предложений в пределах своей компетенции по решению проблем по охране труда.

2.4. Информирование работников по графику, являющемуся составной частью плана работы Соглашения: о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья и полагающихся работникам средств индивидуальной защиты, компенсациях и льготах.

3. Функции соглашения

Соглашение определяет функции сторон, для их выполнения поставлены определенные задачи и возложены на обе стороны:

3.1. Рассмотрение предложений работодателя, Профкома, а также работников образовательной организации по созданию здоровых и безопасных условий труда и выработка рекомендаций, отвечающих требованиям жизни и здоровья учащихся и работников в процессе трудовой, учебной и воспитательной деятельности.

3.2. Рассмотрение результатов обследования состояния условий и охраны труда на рабочих местах в образовательной организации; участие в проведении обследований по обращениям работников образовательной организации и выработка в необходимых случаях рекомендаций по устранению выявленных нарушений.

3.3. Изучение причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний, анализ эффективности проводимых мероприятий по условиям и охране труда, подготовка информационно-аналитических материалов о фактическом состоянии охраны труда в образовательной организации.

3.4. Содействие работодателю по внедрении более совершенных технологий и новой техники при осуществлении работ по основным видам деятельностиобразовательной организации и вспомогательных работ.

3.5. Изучение состояния и использования санитарно-бытовых помещений и санитарно-гигиенических устройств, обеспечения работниковобразовательной организации специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, правильности их применения.

3.6. Оказание содействия работодателю в организации обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, проведении своевременного и качественного инструктажа работников по безопасности труда.

3.7. Участие в работе по пропаганде охраны труда в образовательной организации, повышению ответственности работников за соблюдение требований по охране труда.

4. Права сторон

Для осуществления возложенных функций сторонам Соглашения предоставлены следующие права:

4.1. Собирать и предоставлять информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, производственного травматизма и профессиональных заболеваний, наличие опасных и вредных производственных факторов.

4.2. Заслушивать на своих заседаниях сообщения работодателя(его представителей) по вопросам выполнения ими обязанностей по обеспечению здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах и соблюдение прав и гарантий работников на охрану труда.

4.3. Участвовать в работе по формированию мероприятий коллективного договора или соглашения по охране труда по вопросам, находящимся в их компетенции.

4.4. Вносить предложения работодателюопривлечениик дисциплинарной ответственности работников за нарушения требований норм, правил и инструкций по охране труда.

4.5. Вносить предложения о моральном и материальном поощрении работников образовательной организации за активное участие в работе по созданию здоровых и безопасных условий труда.

4.6. Стороны вправе требовать от работодателя и работников образовательной организации исполнения решений, норм, правил безопасности труда.

5. Обязательства сторон

Обязанности работодателя в области охраны труда (ст. 214 ТК РФ.)

5.1. 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.

Работодатель обязан обеспечить:

- 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(ст. 217 ТК РФ);
- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку (ст. 218 ТК РФ);
- 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 требованиямиохраны 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, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) 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;
- 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;

- 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 настоящим Кодексом, 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 настоящего Кодекса 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.

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. Примерный перечень мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

- организацию и проведение специальной оценки условий труда в соответствии с ФЗ от 28.12. 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценки условий труда».

5.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее **0,2%** от суммы затрат на образовательные услуги (ст.225 ТК РФ).

5.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма. Приказ Минтруда России от 14.07.2021 N 467н (ред. от 31.05.2022) "Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами" (Зарегистрировано в Минюсте России 08.09.2021 N 64932).

5.4. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

5.5. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

5.4. Организовать и проводить специальную оценку условий труда в соответствии с ФЗ от 28.12. 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценки условий труда».

5.5. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее **0,2%** от суммы затрат на образовательные услуги (ст.226 ТК РФ).

5.6. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

5.7. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

5.8. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

5.9. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

5.10. Разрабатывать и утверждать перечень работ и должностей по предоставлению гарантий и компенсаций работникам, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда. Перечень профессий и должностей, которым в связи с вредными условиями труда по результатам СОУТ предоставляются дополнительные минимальные 7 календарных дней к основному отпуску (класс условий труда 3.1; 3.2 степени), доплаты к должностному окладу, льготы и компенсации (**приложение № 1 к Соглашению по ОТ**).

5.11. Перечень должностей, профессий, имеющих право на досрочное назначение пенсии в соответствии с 173-ФЗ «О трудовых пенсиях» лицам, осуществляющим педагогическую деятельность в образовательных организациях для детей **(приложение № 2 к Соглашению по ОТ).**

5.12. Обеспечить выдачу работникам спецодежды, других средств индивидуальной защиты, необходимых для работы (в соответствии с Типовыми нормативами) **(приложение № 3 к Соглашению по ОТ).**

5.13**.** Обеспечить выдачу работникам смывающие и (или) обезвреживающие средства для работы (в соответствии с межотраслевыми типовыми нормами) (**приложение № 4 к Соглашению по ОТ).**

5.14. Разработку положения, порядок проведения, а так же организацию в установленные сроки проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) в соответствии с приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28.01.2021г. №29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических психиатрических и медицинских осмотров работников, предусмотренных ст. 214, 220 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» **(приложение № 5 к Соглашению по ОТ)**.

5.15. Создает комитет (комиссию) по охране труда в образовательной организации, разрабатывает и утверждает Положение о комитете (комиссии) по охране труда с учетным мнением профкома **(приложение № 6 к Соглашению по ОТ)**.

5.16. Возмещать работнику ущерб, причиненный ему увечьем или другим повреждением здоровья, связанным с выполнением трудовых обязанностей, в полном размере потерянного заработка, а также выплачивать потерпевшему единовременную компенсацию в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.17. Выполнять к 20 октября ежегодно все запланированные мероприятия по подготовке к работе в зимнее время.

5.18. Содержать в порядке территорию образовательной организации, строго обозначая и соблюдая требуемые габариты проходов, проездов, обеспечивая безопасность при эксплуатации транспорта.

5.19. Не допускать эксплуатацию неисправного оборудования. Своевременно маркировать и наносить установленные знаки на оборудование в целях обеспечения безопасности труда.

5.20. Обеспечивать строгое соблюдение должностными лицами требований охраны труда, графиков, планово-предупредительных ремонтов, бесперебойную работу вентиляционных систем.

5.21. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

Обязательства профкома:

5.22. Заключать и контролировать выполнение от имени трудового коллектива Перечень мероприятий по охране труда на 2023 – 2026 года, требующих материального финансирования учредителем, улучшающие условия охраны труда в образовательном учреждении **(приложение № 7 к Соглашению по ОТ).**

5.23. Осуществлять общественный контроль за деятельностью администрации в вопросах охраны труда и соблюдения техники безопасности в соответствии с законодательством Российской Федерации

5.24. Проверять состояние охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии на рабочих местах и добиваться проведения необходимых мероприятий по обеспечению здоровых и безопасных условий труда не реже двух раз в год

5.25. Приниматьучастие в работе комиссии по принятию учреждения к новому учебному году и к зимнему периоду.

5.26. Участвовать в расследовании несчастных случаев и случаев профессиональных заболеваний.

5.27. Участвовать в разработке комплексных мероприятий по достижению установленных нормативов по охране труда.

5.28. Рассматривать на заседании профсоюзного комитета списки должностей работников, имеющих право на обеспечение спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты.

5.29. Контролировать выдачу и применение спецодежды, смывающих и (или) обезвреживающих средств, выдаваемых на основании типовых норм.

5.30. Организация сбора предложений для проекта Соглашения по охране труда и обсуждение их на собрании трудового коллектива

Взаимные обязательства работодателя и профкома:

5.31. Осуществлять трехступенчатый административно-общественный контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах **(приложение № 8 к Соглашению по ОТ).**

5.32. Для обеспечения материального и морального стимулирования работников трудового коллектива за работу без травм и аварий выделять: фонд материального поощрения, награждать почетными грамотами, своевременно обновлять и дополнять новыми информационными материалами стенды по охране труда.

5.33. Регулярно выносить на рассмотрение общего собрания вопросы состояния охраны труда, обсуждать случаи нарушения требований техники безопасности со стороны работников детского сада.

5.34. Ежегодно проверять ход выполнения Соглашения по охране труда, заполнять Акт выполнения данного Соглашения **(приложение № 9 к Соглашению по ОТ).**

6. Проведение проверки готовности образовательного учреждения к новому учебному году

6.1. Проведение проверки готовности образовательного учреждения к новому учебному году не входит в компетенцию органов исполнительной власти субъектов РФ, осуществляющих контроль и надзор в сфере образования. Этим полномочием наделен учредитель муниципального образовательного учреждения – городской округ или орган исполнительной власти субъекта РФ, которому учреждение непосредственно подчиняется.

Для проведения проверки учредитель формирует межведомственную комиссию. В соответствии с утвержденными Министерством просвещения Российской Федерации Методическими рекомендациями по оценке готовности организаций, осуществляющих образовательную деятельность, к началу учебного года (письмо министерства от 11.03.2020 № ВБ-593/03), проверка образовательных учреждений, их филиалов осуществляется комиссиями, в которые входят представители органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, образовательных учреждений, МЧС России, МВД России, Роспотребнадзора, Ростехнадзора.

К проверке готовности образовательных учреждений к началу учебного года должны привлекаться представители профессиональных союзов и их объединений. В состав приемных комиссий должны входить председатели территориальных профсоюзных организаций или внештатные технические инспекторы труда. В работе приемных комиссийдетских садов должны принимать участие и уполномоченные (ответственные) по охране труда образовательных учреждений.

6.2 Работа комиссии проводится в соответствии с планом мероприятий МАДОУ к организации по подготовке к началу учебного года и включает в себя:

- анализ результатов оценки готовности организации и устранения нарушений, выявленных в ходе ее проведения к предыдущему учебному году;
- проверку состояния антитеррористической и противокриминальной защищенности образовательнойорганизации, в том числе наличие и вид охраны, оснащенность инженерно-техническими средствами охраны;
- проверку обеспечения доступности зданий и сооружений образовательнойорганизации для инвалидов и других маломобильных групп населения;
- проверку вопросов организации безопасной эксплуатации энергоустановок (электро-теплоустановок), их технического состояния, в том числе:

содержание энергоустановок в работоспособном состоянии и их безопасная эксплуатация;

- проведение своевременного и качественного технического обслуживания, ремонта, испытаний энергоустановок и энергооборудования;
- соблюдение требований к работникам и его подготовка;
- соблюдение требований охраны труда электро-теплотехнического и электро-технологического персонала;
- укомплектованность рабочих мест с обязательной документацией по охране труда;
- укомплектованность рабочих мест средствами индивидуальной защиты, пожаротушения и инструментом;
- проверку вопросов организации мероприятий в области гражданской обороны и защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций;
- работоспособность и обеспечение обслуживания систем автоматической противопожарной защиты;
- наличие и исправность первичных средств пожаротушения;
- состояние путей эвакуации и эвакуационных выходов;
- размещение наглядной агитации по вопросам соблюдения мер безопасности и умения действовать на случай возникновения чрезвычайных ситуаций;
- выполнение предписаний органов государственного контроля (надзора).

В случае выявления в ходе работы комиссии нарушений принимаемая организация разрабатывает и согласовывает с комиссией мероприятия по устранению нарушений с указанием конкретных сроков их реализации.

После выполнения указанных мероприятий образовательная организация представляет в установленные комиссией сроки отчеты о принятых мерах по устранению нарушений.

7. Действие соглашения

7.1. Настоящее Соглашение заключено сроком на три года.

7.2. Соглашение вступает в силу с момента подписания его сторонами «18» января 2022 года и до «18» января 2025 года.

7.3. Действие Соглашения и контроль над его выполнением определяются Сторонами.

7.4. Соглашение распространяется на работодателя и работников учреждения.

Приложение № 1
к Соглашению по охране труда
МАДОУ детский сад №1 «Солнышко»
г.Шагонар
на 2023-2026гг.

Перечень профессий и должностей, которым в связи с вредными условиями труда по результатам СОУТ предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск, льготы и компенсации

По результатам СОУТ

- на основании Сводной ведомости результатов проведения СОУТ (от 12.11.2021 г.), проведенной ООО «Благотворительный фонд санитарно-эпидемиологического благополучия населения», 655009, Республика Хакасия, г. Абакан, ул. Аскизная, 227, ИНН: 1714005422, ОГРН организации 1041700689580

Номер в реестре организаций, проводящих СОУТ – 5488, дата внесения в реестр организаций, проводящих СОУТ – 07.12.2021 г.

№	Наименование должностей	Наименование вредного и опасного фактора производственной среды и трудового процесса	Класс условий труда по результатам СОУТ	Дополнительные Оплачиваемые дни к отпуску в календарных днях (ст.117 ТК РФ)
			3.1.	Предоставляются при Классе условий труда 3.2. и выше
			Доплата к должностному окладу (%)	
1	Старший воспитатель	Напряженность трудового процесса.	4	-
2	Музыкальный руководитель	Шум Напряженность трудового процесса	4	-
3	Руководитель Физического воспитания	Напряженность трудового процесса	4	-
4	воспитатель	Напряженность трудового процесса	4	
5	Педагог-психолог	Напряженность трудового процесса	4	
6	Учитель-логопед	Напряженность трудового процесса	4	
7	Младший воспитатель	Напряженность трудового процесса	4	-

8	кладовщик	тяжесть трудового процесса	4	
9	Повар	Микроклимат, Напряженность трудового процесса	4	-
10	Дворник	Напряженность трудового процесса, Тяжесть трудового процесса	4	-
11	Рабочий по стирке белья и ремонту спецодежды	Тяжесть трудового процесса	4	-
12	Рабочий по обслуживанию и ремонту здания	Тяжесть трудового процесса	4	-
13	уборщица	Тяжесть трудового процесса	4	-
14	кастелянша	Тяжесть трудового процесса	4	-
15	Подсобный рабочий	Тяжесть трудового процесса	4	-

Образовательные организации с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников. Порядок и условия их предоставления прописывают в коллективных договорах или локальных нормативных актах, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 116 ТК РФ).

Статья 117 ТК РФ. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в части первой настоящей статьи, составляет **7** календарных дней. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда"

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (ст.120 Трудового кодекса Российской Федерации).

В соответствии с п. 5, 7 ст. 11 Закона о СОУТ, п. 10 Порядка подачи декларации по истечении пятилетнего срока срок действия данной декларации считается продленным на следующие пять лет, если:

1) в период действия декларации с работником, занятым на рабочем месте, в отношении которого принята данная декларация, не произошел несчастный случай;

2) у него не выявлено профессиональное заболевание, причиной которого стало воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов;

3) в отношении работника и (или) на его рабочем месте не выявлены нарушения государственных нормативных требований охраны труда.

В Письме Минтруда РФ от 30.08.2019 № 15-1/ООГ-1968 разъяснено, чтона рабочих местах, в отношении которых подавалась декларация, срок проведения специальной оценки условий труда также продлевается на пять лет. Документального подтверждения продления срока действия декларации и срока проведения очередной плановой спец оценки не требуется.

Приложение № 2
к Соглашению по охране труда
МАДОУ детский сад №1«Солнышко»
г.Шагонар
на 2023-2026гг.
.

Список должностей, профессий, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии

№	Наименование должностей	Основание
1.	Воспитатель	Постановление Правительства Российской Федерации от 29 октября 2002 года № 781 «О списках работ, профессий, должностей, специальностей и учреждений, с учетом которых досрочно назначается трудовая пенсия по старости в соответствии со статьей 27 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации»
2.	Музыкальный руководитель	
3.	Руководитель физвоспитания	
4	Учитель-логопед	

Приложение №3
к Соглашению по охране труда
МАДОУ детский сад№1 «Солнышко»
Г.Шагонар
на 2023-2026гг.
.

**Перечень профессий и должностей работников,
имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствамииндивидуальной защиты**

№	Должность, профессия	Перечень СИЗ	Нормы выдачи на год	Основание
1.	**Заведующий хозяйством** **(1 чел.)**	- халат хлопчатобумажный - рукавицы комбинированные - туфли на не скользящей основе - перчатки с полимерным покрытием	1 6 пар 1 пара на 2 г 6 пар	Приказ Минтруда РФ от 9 декабря 2014 года№ 997н п.32
2.	**Дворник** **(1 чел.)**	-костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или - фартук из полимерных материалов с нагрудником - сапоги резиновые с защитным подноском - перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 2 шт. 1 пара 6 пар	Приказ Минтруда РФ от 9 декабря 2014 года № 997н п.23
3.	**Повар** **(4 чел.)**	- костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - фартук из полимерных материалов с нагрудником - нарукавники из полимерных материалов - фартук, колпак или косынка	1 шт. 2 шт. до износа 1 шт.	Приказ Минтруда РФ от 9 декабря 2014 года № 997н п.122 СанПиН 2.4.1.3049-13 Приказ Министерства торговли СССР от 27.12.1983г. № 308Раздел 2, п.5
4.	**младший воспитатель** **(14 чел.)**	- халат светлого тона хлопчатобумажный *Дополнительно для раздачи пищи:* - фартук, колпак или косынка *Для мытья посуды*: -фартук *Для уборки пола:* - специальный (темный) халат	1 шт. 1 шт. 1 шт. 1 шт.	СанПиН 2.4.1.3049-13, п. 19.6.
5.	**Воспитатель** (22 чел.)	- халат светлого тона хлопчатобумажный	1 шт.	СанПиН 2.4.1.3049-13, п. 19.6.

6.	**Сторож (3чел.)**	-костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - сапоги резиновые с защитным поносом -перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 1 пара 12 пар в год	Приказ Минтруда РФ от 9 декабря 2014 года № 997н п. 163
7.	**рабочий по стирке белья и одежды (2 чел.)**	-Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; - Фартук из прорезиненных материалов с нагрудником; - Косынка х/б -Сапоги резиновые или ботинки кожаные на маслобензостойкой подошве; -Перчатки резиновые; -Перчатки с полимерным покрытием.	1 2 1 пара до износа 12 1	Приказа МЗСР РФ от 7.12.2010 г. № 1078н п.10
8.	**Подсобный рабочий** **(кухонный работник)** **(1чел.)**	- жилет, утепленный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или - халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - нарукавники из полимерных материалов - перчатки резиновые или из полимерных материалов - фартук с нагрудником из полимерных материалов При работе в овощехранилищах дополнительно: - жилет утепленный -валенки с резиновым низом	1шт. 1 комплект До износа 6 пар 2 шт. 1 шт. 1 пара в 3 года	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н п.60

9.	**кладовщик** **(1 чел.)**	Халат х/били сапоги кирзовые	1 4 пары 1 пара	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н п.31
10.	**Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений (2 чел.)**	-Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; - Сапоги резиновые с защитным подноском; - Перчатки с полимерным покрытием; - Перчатки резиновые или из полимерных материалов; - Щиток защитный лицевой или Очки защитные; - Средство индивидуальной защиты органов дыхания, фильтрующее	1 шт. 1 пара 6 пар 12 пар До износа До износа До износа	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н п.135
11.	**Педагог психолог (1чел)**	- Халат хлопчатобумажный; - колпак или косынка хлопчатобумажный; - полотенце	4 шт на 24м 4 шт. на 24м 4 шт. на 24м	Пункт 1 приказа Минздрав от 29.01.1988 №65
12	**Кастелянша (1 чел.)**	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или - Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт 1 комплект	Приказ Минтруда РФ от 9 декабря 2014 года № 997н п.48
13	Итого, право на получение бесплатной сертифицированной спецодежды, на основании типовых норм имеют:			62 работников.

Примечания:

ПРИКАЗ от 1 июня 2009 года № 290н п.14. При выдаче работникам СИЗ, работодатель руководствуется типовыми нормами, соответствующими его виду деятельности. При отсутствии профессий и должностей в соответствующих типовых нормах работодатель выдает работникам СИЗ, предусмотренные типовыми нормами для работников сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, а при отсутствии профессий и должностей в этих типовых нормах - типовыми нормами для работников, профессии (должности) которых характерны для

выполняемых работ. Учитель физики и лаборант кабинета физики попадают под ***ПРИКАЗ от 9 декабря 2014 года N 997н п.39.***

- ПРИКАЗ от 1 июня 2009 года № 290н п.6,7.

Работодатель имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, **улучшающие** по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения.

Указанные нормы утверждаются локальными нормативными актами работодателя на основании результатов СОУТ и с учетом мнения соответствующего профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа и могут быть включены в коллективный и (или) трудовой договор с указанием типовых норм, по сравнению с которыми улучшается обеспечение работников средствами индивидуальной защиты.

Работодатель имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа заменять один вид средств индивидуальной защиты, предусмотренных типовыми нормами, аналогичным, обеспечивающим равноценную защиту от опасных и вредных производственных факторов.

Личная карточка № ____учета выдачи СИЗ

Фамилия _____ Пол _____
Имя _____ Рост _____
Отчество _____ Размер:
Табельный номер _____ одежды _____
Структурное подразделение обуви _____
_____ головного убора_____
Профессия (должность) _____ противогаза_____
Дата поступления на работу _____ респиратора _____
Дата изменения наименования профессии рукавиц _____
(должности) или перевода в другое перчаток _____
структурное подразделение _____
Предусмотрена выдача

Наименование СИЗ	Пункт типовых норм	Единица измерения	Количество на год

Заведующий МАДОУ детского сада №1«Солнышко»:_____ Кыргыс У.Т

Оборотная сторона личной карточки

Наименование СИЗ	Сертификат соответствия №	Выдано				Возвращено				
		Дата	Кол-во	% износа	Расписка в получении	Дата	Кол-во	% износа	Расписка сдавшего	Расписка в приеме
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11

Приложение № 4
к Соглашению по охране труда
МАДОУ детский сад №1«Солнышко»
г.Шагонар
на 2023-2026гг.

ПЕРЕЧЕНЬ
работ и профессий, дающих право на получение, бесплатно мыла, смывающих и обезвреживающих средств

№	Перечень работ и профессий	Норма выдачи (на 1 месяц)	Количество работников
Работы, связанные с загрязнением			
1	Воспитатель	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	22
2	Педагог-психолог		1
3	Учитель-логопед		1
4	Музыкальный руководитель		2
5	Руководитель физического воспитания		1
6	Старший воспитатель		1
7	Младший воспитатель		14
8	повар		4
9	Рабочий по стирке белья и ремонту спецодежды		2
10	Заведующий хозяйством		1
11	Дворник		1
12	уборщица		2
13	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (сооружений)		2
14	Сторож		3
15	Кухонный работник		1
16	кладовщик		1
17	Кастелянша		1
18	охранник		2
Итого, право на получение бесплатного мыла и обезвреживающих средств, на основании типовых норм, имеют: 62человек		62 чел. х 200гр. = 12400 грамм /ежемесячно (мыло туалетное) или15.500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	

Нормы выдачи смывающих и обезвреживающих средств разработаны в соответствии к Приказу Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г. № 1122н. Перечень и нормы могут быть изменены по результатам специальной оценки условий труда.

Перечень рабочих мест и список работников, для которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств, составляются службой охраны труда (специалистом по охране труда) либо иным уполномоченным структурным подразделением (должностным лицом) работодателя и утверждаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа.

До получения работодателем результатов специальной оценки условий труда или в случае их отсутствия у работодателя перечень рабочих мест и список работников, для которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств, формируются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа на основании Типовых норм

Личная карточка № ____
учета выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств

Фамилия _____
Имя _____
Отчество _____
Табельный номер _____
Структурное подразделение _____
Профессия (должность) _____
Дата поступления на работу _____
Дата изменения наименования профессии (должности) или перевода в другое структурное подразделение _____
Предусмотрено типовыми нормами бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств:

Пункт Типовых норм	Вид смывающих и (или) обезвреживающих средств	Единица измерения (г/мл)	Количество на год

Заведующий МАДОУ детский сад №1«Солнышко» _____Кыргыс У.Т

Оборотная сторона личной карточки

Вид смывающих и (или) обезвреживающих средств	Свидетельство о государственной регистрации, сертификат соответствия	Выдано			
		Дата	Кол - во (г/мл)	Способ выдачи (индивидуально; посредством дозирующей системы)	Расписка в получении

Приложение № 5
к Соглашению по охране труда
МАДОУ детский сад №1 « Солнышко»
г.Шагонар
на 2023-2026гг.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичнойпрофсоюзной организации
МАДОУ детский сад №1
«Солнышко»_____ Сат Р.С
«18»января_2023 года

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий
МАДОУ детский сад №1«Солнышко»
г.Шагонар
_____ Кыргыс У.Т
«18_» _января 2023 года

Положение
о порядке и сроках проведения обязательного при приеме на работу и периодических повторных медицинских осмотрах (обследованиях)
МАДОУ детский сад №1«Солнышко» г.Шагонар
Порядок проведения медицинских осмотров

Медицинские осмотры (обследования) состояния здоровья работников – важнейшая составляющая в системе профилактических мер, направленных на определение пригодности работников выполнять работу по данной профессии или должности, а также для выявления и предупреждения профессиональных заболеваний в течение трудовой деятельности.

На основании **ч.1п.9 ст. 48**Федерального закона от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации» педагогические работники обязаны проходить в соответствии с **трудовым законодательством** предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

Предварительный медицинский осмотр человек проходит при поступлении на работу перед заключением трудового договора (контракта) с руководителем образовательного учреждения.

Цель данного осмотра является определение соответствия состояния здоровья работника поручаемой ему работе.

Периодические медицинские осмотры (обследования) проводятся с целью наблюдения за состоянием здоровья работников в условиях воздействия профессиональных вредностей, своевременного установления начальных признаков профессиональных заболеваний, выявления общих заболеваний, препятствующих продолжению работы в тех же производственных условиях, а также предупреждения несчастных случаев на производстве.

Настоящее Положение, в соответствии со статьями 214, 220 Трудового кодекса Российской Федерации, статьями 32,34 Федерального закона «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» №52-ФЗ от 30.03.1999 г., регламентирует порядок проведения за счет средств работодателя обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работниками образовательного учреждения с целью предупреждения заболеваний, профессиональных заболеваний, несчастных случаев, обеспечения безопасности труда, охраны здоровья, предотвращениярраспространения инфекционных и паразитарных заболеваний.

Медицинские осмотры проводятся в соответствии с приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28.01.2021г. №29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров

работников, предусмотренных абзацем 14 ч. 3 ст. 214ТК РФТрудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а так же работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры».

Частота проведения медосмотров определяется территориальными органами Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека (Роспотребнадзором) совместно с работодателями, исходя из конкретной санитарно-гигиенической и эпидемиологической ситуации, но периодические медицинские осмотры (обследования) должны проводиться не реже, чем один раз в год (приказ МЗСР от 16.08.04 № 87).

В соответствии с действующим законодательством (ст. 214, 220 Трудового кодекса, ст.14 Федерального закона «Об основах охраны труда в Российской Федерации» и ст. 41 Закона РФ «Об образовании») работодатель обязан организовать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований).

Работодатель должен обеспечить недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

Контроль за правильным и своевременным проведением обязательных медицинских осмотров осуществляют территориальные органы Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека (Роспотребнадзор), куда в случае необходимости профком должен обращаться.

Мероприятия по предупреждению заболеваемости должны включаться в коллективные договоры, а также в Соглашения по охране труда.

В отдельных случаях по решению органов местного самоуправления в некоторых организациях и учреждениях могут вводиться дополнительные условия и показания к проведению медицинских осмотров (обследований).

Оплата медицинских осмотров

Обязательства по оплате медицинских осмотров предусмотрены статьями **214, 220 ТК РФ** и являются расходными обязательствами работодателей. Расходы на их проведение оплачиваются на основании договора, заключенного между образовательной организацией и медицинской организацией, имеющей лицензию на этот вид деятельности.

"Согласно абзацу 14 ч. 3 ст. 214ТК РФ работодатель обязан обеспечить 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.

Предусмотренные ч.8 ст.220 ТК РФ медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования **осуществляются за счет средств работодателя**, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

Расходы на оплату времени, связанного с прохождением медицинских осмотров, относятся к расходам на оплату труда (Налоговый кодекс РФ – п.7 статьи 255).

В связи с тем, что работодателем для педагогических работников выступает соответствующее образовательное учреждение, то средства на оплату медицинских осмотров должны закладываться ежегодно в полном объеме. Источником финансирования расходных обязательств является местный бюджет.

Таким образом, руководствуясь действующим законодательством, установлена обязанность работодателя – муниципальное образовательное учреждение за счет средств учредителя. осуществлять расходы по оплате психиатрических и медицинских осмотров работников образовательного учреждения.

Ответственность сторон.

Работодатель несет ответственность за своевременную подготовку графика прохождения периодического медицинского осмотра в пределах, определенных действующим административным и трудовым законодательствами.

Работники бухгалтерии несут ответственность за своевременную оплату прохождения медицинского осмотра работниками образовательного учреждения в пределах, определенных действующим административным и трудовым законодательствами.

Работники государственного учреждения несут ответственность за своевременное прохождение обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) в пределах, определенных действующим трудовым, законодательством.

Приложение№ 6
к Соглашению по охране труда
МАДОУ детский сад №1«Солнышко»
г.Шагонар
на 2023-2026гг.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичнойпрофсоюзной организации
МАДОУ детский сад №1«Солнышко»
Г.Шагонар
_____ Сат Р.С.
«18»_января 2023 года

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий
МАДОУ детский сад№1«Солнышко»
г.Шагонар
_____Кыргыс У.Т.
«_18»_января 2023 года

Положение
о комиссии по охране труда

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о комиссии по охране труда МАДОУ детский сад №1«Солнышко» г.Шагонар(далее – Комиссия) разработано в соответствии со ст. 218 Трудового кодекса РФ, Приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 22 сентября 2021 г. N 650н "Об утверждении примерного положения о комитете (комиссии) по охране труда"(далее – Приложение и предусматривает порядок формирования, основные задачи, функции и права комиссии.

1.2. В своей работе комиссия руководствуется законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации о труде, охране труда и экологии, коллективным договором (соглашением по охране труда), локальными нормативными правовыми актами МАДОУ детский сад №1«Солнышко» г.Шагонар(далее – образовательная организация).

1.3. Комиссия является составной частью системы управления охраной труда образовательной организации, одной из форм участия работников в управлении организации в области охраны труда, отстаивании своих законных прав и интересов на здоровые и безопасные условия труда, предупреждение производственного травматизма и профессиональных заболеваний, сохранение здоровья работников. Работа комиссии строится на принципах социального партнерства.

1.4. Комиссия создается на паритетной основе из представителей работодателя и первичной профсоюзной организации МАДОУ детский сад №1«Солнышко» г.Шагонар (далее – Профсоюз). Численность, персональный состав комиссии определяются по взаимной договоренности между работодателем и комитетом Профсоюза образовательной организации (далее - Профком) и утверждаются приказом руководителя образовательной организации.

Выдвижение в состав комиссии представителей работников образовательной организации осуществляется на основании решения Профкома.

1.5. Срок полномочий комиссии соответствует сроку полномочий Профкома. При необходимости (неудовлетворительная работа, увольнение членов комиссии и т.п.) каждая сторона вправе отозвать из состава комиссии своих представителей и выдвинуть новых.

2. Функции комиссии

Комиссия осуществляет следующие функции:

2.1. Организация и осуществление взаимодействия с государственными органами управления охраной труда, в том числе инспекцией труда, другими государственными органами надзора и контроля, технической инспекцией труда профсоюзов, уполномоченными по охране труда образовательной организации, другими комиссиями Профсоюза, со всеми службами и категориями работников образовательной организации.

2.2. Обеспечение профсоюзного контроля за состоянием условий труда и техники безопасности непосредственно на рабочих местах, выполнение мероприятий по охране труда и экологии, предусмотренных коллективным договором (соглашением).

2.3.Проведение ежегодных смотров по охране труда, состояния условий и охраны труда на рабочих местах.

2.4. Информирование работников образовательной организации:

- о состоянии и проводимых мероприятиях по улучшению условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья, профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний, полагающихся работникам компенсациях за работу во вредных и (или) опасных условиях труда;

- о результатах специальной оценки условий трудаи сертификации работ по охране труда;

- о действующих нормативах по обеспечению смывающими и обеззараживающими средствами, сертифицированной специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, правильностью их применения и организации хранения, стирки, чистки, ремонта, дезинфекции и обеззараживания.

2.5. Рассмотрение предложений работодателя, Профсоюза, работников по устранению выявленных нарушений в сфере охраны труда, созданию в образовательной организации безопасных условий труда; выработке программ, рекомендаций, решений и др., отвечающих требованиям охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

2.6. Оказание содействия работодателю в:

- проведении своевременного и качественного инструктажа работников по охране труда, а также проверок знаний требований охраны труда, регулярного обучения и повышения знаний работников, профсоюзного актива по вопросам законодательства, норм и правил безопасности в области охраны труда;

-внедрении в производство более совершенных технологий, новой техники с целью создания безопасных условий труда, ликвидации тяжелых физических работ;

-рассмотрении вопросов финансирования мероприятий по охране труда в образовательной организации, обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- осуществлении контроля за расходованием средств образовательной организации и Фонда социального страхования, направляемых на улучшение условий охраны труда;

-создании системы морального и материального поощрения работников, соблюдающих требования охраны труда.

3. Порядок работы комиссии

3.1. Комиссия из своего состава избирает председателя, двух заместителей от каждой стороны и секретаря. Председателем комиссии является работодатель или его

ответственный представитель, одним из заместителей – представитель Профсоюза образовательной организации.

3.2. Заместители председателя комиссии по указанию или по согласованию с председателем комиссии осуществляют его функции и имеют право подписи документов при отсутствии председателя.

3.3. Секретарь комиссии может не быть членом Профсоюза. Он осуществляет:

- оперативный контроль за исполнением планов, рекомендаций комиссии, решений Профсоюза, выполняет указания председателя или заместителей председателя;

- готовит проекты планов работы комиссии, рекомендаций, решений, заключений Профсоюза и комиссии по соответствующим вопросам, контролирует их прохождение и необходимые согласования;

- оповещает членов комиссии, а также привлекаемых к работе с ней о времени и месте проводимых мероприятий;

- по согласованию в установленном порядке может представлять комиссию в других общественных формированиях, осуществлять необходимые связи со средствами массовой информации.

3.4. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии разработанными ею регламентом и планом работы, которые рассматриваются и утверждаются на ее заседаниях и являются составной частью плана работы Профкома образовательной организации.

Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в квартал, и считаются правомочными, если в их работе участвуют более половины членов комиссии.

Решения комиссии принимаются в форме постановления открытым голосованием большинством голосов при наличии кворума и носят рекомендательный характер.

3.5. Комиссия отчитывает о проделанной работе перед Профкомом не реже одного раза в год. Председатель комиссии информирует Профком о принимаемых комиссией решениях.

3.6. Члены комиссии проходят обучение по охране труда на специализированных курсах за счет средств образовательной организации по направлению работодателя не реже одного раза в три года.

3.7. Члены комиссии отчитывают о проделанной работе перед Профкомом образовательной организации не реже одного раза в год.

3.8. Деятельность комиссии финансируется администрацией и Профкомом в пределах утвержденных расходов на эти цели.

4. Права комиссии

Комиссия имеет право:

4.1. Получать от работодателя информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, производственного травматизма и профзаболеваний, наличии вредных производственных факторов и мерах по защите от них, существующем риске повреждения здоровья.

4.2. Заслушивать на заседаниях комиссии:

- сообщения работодателя (его представителей) и других ответственных работников о выполнении ими обязанностей по обеспечению безопасных условий и охраны труда на рабочих местах и соблюдению гарантий прав работников на охрану труда;

- руководителей и других работников образовательной организации, допустивших нарушения требований охраны труда, повлекших за собой тяжелые последствия.

4.3. Участвовать в подготовке предложений к разделу коллективного договора (соглашения по охране труда) по вопросам, находящимся в компетенции комиссии.

4.4. Вносить работодателю предложения о поощрении работников образовательной организации за активное участие в работе по созданию условий труда, отвечающих требованиям безопасности и гигиены.

4.5. Беспрепятственно посещать места работы членов Профсоюза и соответствующие службы образовательной организации для выяснения вопросов, входящих в компетенцию комиссии; содействовать разрешению трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, изменением условий труда, вопросами предоставления компенсаций работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда.

Приложение №7
к Соглашению по охране труда
МАДОУ детского сада №1
«Солнышко» г.Шагонар

на 2023-2026 гг.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичнойпрофсоюзной организации
МАДОУ детского сада №1 «Солнышко»
_____/Сат Р.С/
«18» _января 2023 года

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий
МАДОУ детского сада №1«Солнышко» г.Шагонар
_____Кыргыс У.Т
«18» _января2023 года

Соглашение по охране труда
МАДОУ детского сада №1 «Солнышко» г.Шагонар
на 2023 – 2026 годы

№	Содержаниемероприятий (работ)	Единица учета	Количество	Стоимость Работ	Срок выполнения	Ответственный за выполнение мероприятий	Ожидаемая социальная эффективность			
							Количество работников в ОО		Количество работающих, высвобождаемых от тяжелых физических работ	
							Всего	В том числе Женщин	Всего	В том числе женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
I. Организационные мероприятия										
1.	Постановление Правительства РФ от 24 декабря 2021 г. N 2464 "О порядке обучения по охране труда и проверки знания	чел.	3	6 000 руб.	2023 г - 2 чел 2024-1 чел. 1 раз в три года	Заведующий	62	53		

	требований охраны труда"									
2.	Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда	руб.		-	ежегодно	заведующий, завхоз				
3.	Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации.	ед.	_	_	Ежеквартально	Завхоз				
4.	Организация проверки знаний по охране труда работников детского сада.	ед.	_	_	1 раз в квартал	Заведующий				
5.	Обновить уголки: 1.По ПДД 2. По охране труда	шт.	3	9000 руб.	до 31.12.2023	Заведующий				
II. Технические мероприятия										
6.	Промывка системы отопления	ед.	1	25.000 руб., на три года необходимо: 75.000 рублей	ежегодно, июнь	Заведующий, завхоз				
7.	Частичный ремонт теплоснабжения (замена радиаторов отопления, труб)			300 000 руб.	ежегодно	Заведующий, завхоз				
8.	Косметический ремонт помещений	шт.		150 000 руб.	ежегодно	Заведующий, завхоз				
9.	Ремонт ограждения ДОУ			30 000 руб.	ежегодно	Заведующий,				

						завхоз				
III. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия										
10.	- Предварительные и периодические медицинские осмотры, флюорографическое обследование работников в соответствии с *ПРИКАЗОМ Министерства здравоохранения РФ от 28 января 2021 г. N 29н «ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОРЯДКА ПРОВЕДЕНИЯ ОБЯЗАТЕЛЬНЫХ ПРЕДВАРИТЕЛЬНЫХ И ПЕРИОДИЧЕСКИХ МЕДИЦИНСКИХ ОСМОТРОВ РАБОТНИКОВ, ПРЕДУСМОТРЕННЫХ ЧАСТЬЮ ЧЕТВЕРТОЙ СТАТЬИ 213ТК РФ»* -Приказ № 841 пр/19 от 08.08.2019 г. Министерства здравоохранения Республики Тыва «Об организации оказания платных услуг, предоставляемых гос. Бюджетными учреждениями здравоохранения РТ»	чел.	62	**2023-2024 гг.–** Ж- 90.100 рублей М- 13500 рублей **2024-2025гг. –** Ж- 90.100 рублей М- 13500 рублей **2025-2026гг** Ж- 90.100 рублей М- 13500 рублей В год на проведение периодических медосмотров необходимо закладывать – За допуск-103600 (за допуск); За санминимум-21080р 13392р(анализы) Итого необходимо до 2026 года: 138.072рублей на три года.	август ежегодно стоимость: Ж-1700р. М-1500р. Санминимум - 680 рублей, Анализы СЭС:216 рублей	Заведующий (ст. 214ТК РФ)	62	53		
11.	Укомплектование медикаментами аптечек первой медицинской помощи в соответствии с рекомендациями Минздрава России	шт.	1	60 000 руб.	2023-2026 гг.	Заведующий				

	(протокол №2 от 05 апреля 2000 года)									
12.	Предоставление работникам времени на улучшение здоровья, лечения в санаториях в соответствии с медицинскими показаниями	Чел.	62	На 3 года 90000 руб.	ежегодно	Заведующий	62	53		
IV. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты										
13.	Выдача спецодежды, обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами, утвержденными постановлением Министерства труда России в 1997-2001 гг. с изменениями и дополнениями, утвержденными постановлением Минтруда России от 21 ноября 1999 года № 39	чел.	62	500 000 рублей в год. На три года необходимо 1500.000 рублей	2023-2026гг.	Заведующий	62	53		
14.	Обеспечение работников мылом, смывающими и обезжиривающими средствами в соответствии с установленными нормами.	чел.	62	62*30=1860*12=22320 рублей в год. На 3 года необходимо 66960 рублей	ежемесячно	Заведующий Завхоз	62	53		
V. Мероприятия по пожарной безопасности										
15.	Организация обучения работающих и обучающих	руб.	-	-	2 раза в год	Заведующий, Ответственный за				

	мерам пожарной безопасности, особенно в ЧС и проведении тренировок по эвакуации всего персонала.					ОТ				
16.	Заправка огнетушителей	шт.	29	16000 руб.	1 раз в год	Заведующий, завхоз				
ИТОГО, необходимо средств для исполнения законодательства в сфере охраны труда и здоровья: 2.441032р					Ежегодный минимум, который должен выделять учредитель на мероприятия по охране труда составляет: 813678р					

Заведующий МАДОУ д/с №1 «Солнышко»:_____/Кыргыс У.Т/

Председатель Профсоюза МАДОУ д/с №1 «Солнышко»:_____/Сат Р.С/

Приложение № 8
к Соглашению по охране труда
МАДОУ детский сад №1«Солнышко» г.Шагонар
на 2023-2026гг.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичнойпрофсоюзной организации
МАДОУ детский сад №1
«Солнышко»_____ Сат Р.С
«18» _января 2023 года

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий
МАДОУ детский сад №1«Солнышко»
_____ Кыргыс У.Т.
«_18»_января 2023 года

Положение
о порядке проведения административно-общественного (трехступенчатого) контроля охраны труда

1.Общие положения

1.1. Настоящее Положение регламентирует деятельность административно – общественного контроля по охране труда в МАДОУ детский сад №1«Солнышко» г.Шагонар(далее – образовательная организация).

1.2. Положение об административно – общественном контроле по охране труда в образовательной организации принимается на общем собрании трудового коллектива, утверждается и вводится в действие приказом заведующего образовательной организации.

1.3. Трехступенчатый (административно-общественный) контроль в системе управления охраной труда является основной формой контроля администрации образовательной организации и комитет первичной профсоюзной организации образовательной организации (далее – Профком) за состоянием условий и безопасности труда на рабочих местах, а также соблюдением всеми службами, должностными лицами и работниками требований трудового законодательства, стандартов безопасности труда, правил, норм, инструкций и других нормативно-технических документов по охране труда.

1.4. Трехступенчатый контроль не исключает проведение административного контроля в соответствии с должностными обязанностями руководителя, а также общественного контроля в соответствии с Положением о комиссии охраны труда.

1.5. Руководство организацией трехступенчатого контроля осуществляют заведующий образовательной организации, председатель Профкома и представители других общественных органов.

2. Первая ступень трехступенчатого контроля

2.1. Первую ступень контроля ежедневно на своем рабочем месте ведет воспитатель, специалист, руководитель дополнительной услуги, помощник воспитателя и т.д.

2.2. На первой ступени трехступенчатого контроля рекомендуется проверять:

- выполнение мероприятий по устранению нарушений, выявленных предыдущей проверкой;
- состояние и правильность организации рабочих мест (расположение и наличие необходимого инструмента, приспособлений и др.);

- состояние проходов, переходов, проездов;
- безопасность технологического оборудования;
- соблюдение работниками правил электробезопасности;
- исправность приточной и вытяжной вентиляции;
- наличие и соблюдение работниками инструкций по охране труда;
- наличие и правильность использования работниками средств индивидуальной защиты;
- освещенность рабочего места.

2.3. При обнаружении отклонений от правил и норм техники безопасности, производственной санитарии и пожарной безопасности, которые могут быть устранены сразу, устраняются немедленно, остальные записываются в журнал административно - общественного контроля с указанием сроков исполнения.

3. **Вторая ступень трехступенчатого контроля**

3.1. Вторую ступень контроля осуществляют старший воспитатель, заведующий хозяйством образовательной организации, ответственные за состоянием и организацией охраны труда, председатель Профкома, уполномоченный по охране труда.

3.2. Проверка проводится, как правило, один раз в неделю. В зависимости от условий труда и состояния охраны труда в образовательной организации возможно увеличение интервала между проверками до одного месяца.

3.3. На второй ступени трехступенчатого контроля рекомендуется проверять:

– организацию и результаты работы первой ступени контроля;

– выполнение мероприятий, намеченных в результате проведения первой ступени контроля;

– выполнение приказов работодателяобразовательной организации и решений Профкома, предложений уполномоченных по охране труда;

– выполнение мероприятий по предписаниям и указаниям органов надзора и контроля;

– выполнение мероприятий по материалам расследования несчастных случаев;

– исправность и соответствие производственного оборудования требованиям стандартов безопасности и другой нормативно-технической документации по охране труда;

– соблюдение работниками образовательной организации правил электробезопасности;

– соблюдение графиков планово-предупредительных ремонтов производственного оборудования, вентиляционных систем и установок, технологических режимов и инструкций;

– состояние проходов, переходов, проездов;

– состояние уголков по охране труда, наличие и состояние плакатов по охране труда, сигнальных цветов и знаков безопасности;

– наличие и состояние защитных, сигнальных и противопожарных средств и устройств, контрольно-измерительных приборов;

– своевременность и качество проведения инструктажей с работниками образовательной организации по безопасности труда;

– наличие и правильность использования работниками средств индивидуальной защиты;

– состояние санитарно-бытовых помещений и устройств;

– соблюдение установленного режима труда и отдыха, трудовой дисциплины;

3.4. Результаты проверки записываются в журнале административно-общественного контроля и сообщаютсяруководителю образовательной организации.

3.5. В случае грубого нарушения правил и норм охраны труда, которые может причинить ущерб здоровью работников, воспитанников или привести к аварии, работа приостанавливается комиссией до устранения этого нарушения.

3.6. Заведующий и уполномоченный по охране труда информирует свой коллектив о состоянии охраны труда, о ходе мероприятий, намеченных комиссией второй ступени контроля и мерах по устранению выявленных недостатков с принятием соответствующего решения в протоколе.

4. Третья ступень трехступенчатого контроля

4.1. Третья ступень контроля осуществляет директор и председатель Профкома, не реже одного раза в полугодие.

4.2. На третьей ступени трехступенчатого контроля рекомендуется проверять:

- организацию и результаты работы первой и второй ступеней контроля;
- выполнение мероприятий, намеченных в результате проведения третьей ступени контроля;
- выполнение приказов вышестоящих организаций, постановлений и решений профсоюзных органов, предписаний и указаний органов надзора и контроля, приказов заведующего образовательной организации решений Профкома по вопросам охраны труда;
- выполнение мероприятий, предусмотренных планами, коллективным договором, соглашениями по охране труда и другими документами;
- выполнение мероприятий по материалам расследования тяжелых и групповых несчастных случаев, и аварий;
- техническое состояние и содержание зданий, сооружений, помещений и прилегающих к ним территорий в соответствии с требованиями нормативно-технической документации по охране труда, состояние проезжей и пешеходной частей дорог;
- эффективность работы приточной и вытяжной вентиляции;
- выполнение графиков планово-предупредительного ремонта, наличие схем коммуникаций и подключения энергетического оборудования;
- обеспеченность работников спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, правильность их выдачи, хранения, организации стирки, чистки и ремонта;
- обеспеченность работников санитарно-бытовыми помещениями и устройствами;
- организацию лечебно-профилактического обслуживания работников;
- состояние стендов по охране труда, своевременное и правильное их оформление;
- организацию и качество проведение обучения и инструктирование работников по безопасности труда;
- подготовленность работников к работе в аварийных условиях;
- соблюдение установленного режима труда и отдыха, трудовой дисциплины.

4.3. На основании результатов анализа проводят проверку состояния замечаний, отмеченных в журнале учета проведения административно-общественного контроля первой и второй ступени. На совещаниях при заведующем с участие Профкома заслушивают ответственных лиц за выполнение соглашения по охране труда, планов, приказов, предписаний. Проводят анализ происшедших несчастных случаев или травм в образовательной организации.

4.4. Проведение совещания оформляется протоколом с указанием мероприятий по устранению выявленных недостатков и нарушений, сроков исполнения и ответственных лиц. На основании проверки и обсуждения вопросов по охране труда,заведующим образовательной организации издается приказ.

Приложение № 9
к Соглашению по охране труда
МАДОУ детский сад №1 «Солнышко» г.Шагонар
на 2023-2026гг.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичнойпрофсоюзной организации
МАДОУ детский сад
№1«Солнышко»_____ Сат Р.С
«18» января 2023 года

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий
МАДОУ детский сад №1«Солнышко»
_____ Кыргыс У.Т.
«18» января 2023 года

АКТ
проверки выполнения соглашения по охране труда от «_» _____202___года

Мы, председатель первичной профсоюзной организации

_____

и руководитель _____ проверили выполнение соглашения по охране труда за ____ полугодие 20___года.

по_____
(наименование учреждения, адрес)

Наименование мероприятий, предусмотренных соглашением	Какая работа выполнена	Ассигновано по соглашению	Фактически израсходовано	Оценка качества выполненной работы и эффективность проведенных мероприятий	Причина невыполнения мероприятий
1	2	3	4	5	6

Заведующий МАДОУдетский сад №1 «Солнышко» _____/Кыргыс У.Т./

Председатель первичной профсоюзной организации _____ /Сат Р.С./

Приложение № 8
к Коллективному договору
МАДОУ детский сад №1
«Солнышко» г.Шагонар

СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____/Сат Р.С./
М.П.
«18» _января 2023г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МАДОУ д/с №1
«Солнышко» г.Шагонар
_____/ Кыргыс У.Т./
М.П.
Приказ №09 «18» _января2023г.

Положение о комиссии
по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и организации контроля за выполнением коллективного договора

1. Общие положения

1.1. Комиссия по ведению коллективных переговоров, подготовки проекта, заключению и организации контроля за выполнением коллективного договора 2023 - 2026 годы (далее - Комиссия), образованная в МАДОУдетский сад №1«Солнышко» г.Шагонар(далее – образовательная организация) в соответствии со ст. 35 Трудового кодекса Российской Федерации, в своей деятельности руководствуется Конституцией РФ, действующим в Республике Тыва законодательством, соглашениями всех уровней, действие, которое распространяется на образовательной организации, настоящим Положением и заключенным коллективным договором.

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

- равноправие сторон;

уважение и учет интересов сторон;

- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;
- контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

2. Основные цели и задачи Комиссии

2.1. Основными целями Комиссии являются:

- достижение согласования интересов сторон трудовых отношений;

- содействие коллективно-договорному регулированию социально-трудовых отношений в образовательной организации.

- Основными задачами Комиссии являются:

- развитие системы социального партнерства между работниками и работодателем образовательной организации, направленной на обеспечение согласования интересов работников и работодателя по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений;
- ведение коллективных переговоров и подготовка проекта коллективного договора (изменений и дополнений);
- развитие социального партнерства в образовательной организации;

2.3. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений Комиссия:

- ведет коллективные переговоры;
- готовит проект коллективного договора (изменений и дополнений);
- организует контроль за исполнением коллективного договора;
- рассматривает коллективные трудовые споры по поводу заключения или изменения коллективного договора, осуществленияконтроля за его выполнением;
- создает рабочие группы с привлечением специалистов;
- приглашает для участия в своей работе представителей вышестоящей профсоюзной организации, органов государственной власти и местного самоуправления, специалистов, представителей других организаций;
- получает по договоренности с представительными и исполнительными органами государственной власти и местного самоуправления информацию о социально-экономическом положении, в отдельных отраслях его экономики, необходимую для ведения коллективных переговоров и заключения коллективного договора (изменений и дополнений).

3. Состав и формирование Комиссии

3.1. При проведении коллективных переговоров о заключении и об изменении коллективного договора, разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при формировании и осуществлении деятельности Комиссии интересы работников представляет Профком; интересы работодателя –руководитель образовательной организации или уполномоченные им лица.

3.2. Количество членов Комиссии от каждой стороны - не более 2-х человек.

3.3. Профком и директор образовательной организации самостоятельно определяют персональный состав своих представителей в Комиссии и порядок их ротации.

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

- ведение коллективных переговоров;
- подготовку проекта коллективного договора (изменений и дополнений);
- организацию контроля за выполнением коллективного договора;
- разрешение коллективных трудовых споров.

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

4. Члены Комиссии

4.1. Члены Комиссии:

- участвуют в заседаниях Комиссии и рабочих групп, в подготовке проектов решений Комиссии;
- вносят предложения по вопросам, относящимся к компетенции Комиссии, для рассмотрения на заседаниях Комиссии и ее рабочих групп.

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

5. Порядок работы Комиссии

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

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

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

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

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

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

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

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

- обеспечивает взаимодействие сторон с целью достижения согласия между ними при выработке проектов решений Комиссии, выносимых на рассмотрение следующего заседания Комиссии;
- утверждает по предложениям сторон перечень и состав рабочих групп (и их руководителей), создаваемых для подготовки мероприятий и проектов решений Комиссии;
- председательствует на заседании Комиссии и организует ее работу;
- проводит в период между заседаниями Комиссии консультации по вопросам, требующим принятия оперативного решения.

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

5.10. Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся в порядке, установленном для его заключения (инициатива одной из сторон, переговоры, выработка

согласованного проекта изменений и дополнений, обсуждение в подразделениях и экспертиза в территориальном комитете Профкома, доработка проекта, утверждение на собрании). Решение по представленному одной из сторон проекту изменений условий коллективного договора Комиссия принимает в течение месяца со дня его подачи. Редакционные изменения по отдельным позициям коллективного договора согласовываются Комиссией в течение двух недель со дня их представления в комиссию.

6. Обеспечение деятельности Комиссии

6.1. Организационное и материально - техническое обеспечение деятельности Комиссии осуществляется работодателем МАДОУ детский сад №1«Солнышко» г.Шагонар

Приложение № 9
к Коллективному договору
МАДОУ детский сад №1«Солнышко»
г.Шагонар

СОГЛАСОВАНО: УТВЕРЖДАЮ:
Председатель первичнойЗаведующий МАДОУ д/с №1
профсоюзной организации «Солнышко» г.Шагонар
_____/ Сат Р.С/ _____/ Кыргыс У.Т/
М.П.
«18» января_2023г. Приказ №10 от «18» января 2023г.

Положениео защите персональных данных работников
МАДОУ детский сад №1«Солнышко» г.Шагонар

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регламентируется КонституциейРоссийской Федерации,Трудовым кодексомРФ,Федеральным законом"Об информации, информационных технологиях и о защите информации" N 149-ФЗ от 27.07.2006 года, Федеральным законом "О персональных данных" N 152-ФЗ от 27.07.2006 года (далее - Федеральный закон) и другими нормативными правовыми актами.

1.2. Персональные данные Работника - информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного Работника.

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

1.4. К персональным данным работника относятся:

- фамилия, имя, отчество;
- дата и место рождения;
- гражданство;
- сведения о знании иностранных языков;
- данные об образовании (наименование учебного заведения, год окончания, документ об образовании, квалификация, специальность);
- профессия;
- стаж работы (общий, непрерывный, дающий право на выслугу лет);
- семейное положение;
- данные о членах семьи (степень родства, Ф. И. О., год рождения, паспортные данные, включая прописку и место рождения);
- паспорт (номер, дата выдачи, кем выдан);
- адрес места жительства (по паспорту, фактический), дата регистрации по месту жительства;
- номер телефона (домашний, сотовый);
- сведения о воинском учёте;
- сведения о состоянии здоровья работника, необходимые работодателю для определения пригодности для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации;
- содержание заключенного с работником контракта или трудового договора;
- сведения об аттестации, повышении квалификации, профессиональной переподготовке работника;
- сведения об использованных отпусках;
- сведения об имеющихся наградах (поощрениях), почётных званиях;

- сведения о номере и серии страхового свидетельства государственного пенсионного страхования;

- сведения об идентификационном номере налогоплательщика;

- сведения о социальных льготах (в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации);

- данные о текущей трудовой деятельности (дата начала трудовой деятельности, кадровые перемещения, оклады и их изменения);

- иные сведения, необходимые работодателю в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации в области персональных данных, с помощью которых можно идентифицировать субъекта персональных данных.

1.4. Все персональные сведения о Работнике Работодатель может получить только от него самого. В случаях, когда Работодатель может получить необходимые персональные данные Работника только у третьего лица, Работодатель должен **уведомить** об этом Работника и получить от него письменное **согласие**.

1.5. Работодатель обязан сообщить Работнику о целях, способах и источниках получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и возможных последствиях отказа Работника дать письменное **согласие** на их получение.

1.6. Персональные данные Работника являются конфиденциальной информацией и не могут быть использованы Работодателем или любым иным лицом в личных целях.

1.7. При определении объема и содержания персональных данных Работника Работодатель руководствуется настоящим Положением, **Конституцией** РФ, **Трудовым кодексом** РФ, иными федеральными законами.

1.8. Работодатель, Работник и его представители совместно разрабатывают меры защиты персональных данных Работника.

1.9. Работник не должен отказываться от своих прав на сохранение и защиту тайны.

2. Хранение, обработка и передача персональных данных работника

2.1. Обработка персональных данных Работника осуществляется исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия Работнику в трудоустройстве, обучении и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности Работника, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества.

2.2. Персональные данные Работника хранятся в отделе кадров, в сейфе на бумажных носителях: трудовая книжка, личная карточка и на электронных носителях с ограниченным доступом.

Право доступа к персональным данным Работника имеют:

- руководитель организации;

- начальник отдела кадров организации;

- сотрудники отдела кадров.

2.3. Начальник отдела кадров вправе передавать персональные данные Работника в бухгалтерию организации в случаях, установленных законодательством, необходимых для исполнения обязанностей работников бухгалтерии.

2.4. Руководитель организации может передавать персональные данные Работника третьим лицам, только если это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровья Работника, а также в случаях, установленных законодательством.

2.5. При передаче персональных данных Работника начальник отдела кадров и Руководитель организации предупреждают лиц, получающих данную информацию, о том, что эти данные могут быть использованы лишь в целях, для которых они сообщены, и требуют от этих лиц письменное подтверждение соблюдения этого условия.

2.6. Иные права, обязанности, действия работников, в трудовые обязанности которых входит обработка персональных данных Работника, определяются должностными инструкциями.

2.7. Все сведения о передаче персональных данных Работника учитываются для контроля правомерности использования данной информации лицами, ее получившими.

2.8. Начальник отдела кадров обязан предоставлять персональную информацию в пенсионный фонд, фонд обязательного медицинского страхования (ФОМС), фонд социального страхования (ФСС) по форме, в порядке и объеме, установленных законодательством РФ.

3. Требования к помещениям, в которых производится обработка персональных данных

3.1. Размещение оборудования информационных систем персональных данных, специального оборудования и охрана помещений, в которых ведется работа с персональными данными, организация режима обеспечения безопасности в этих помещениях должны обеспечивать сохранность носителей персональных данных и средств защиты информации, а также исключать возможность неконтролируемого проникновения или пребывания в этих помещениях посторонних лиц.

3.2. Помещения, в которых располагаются технические средства информационных систем персональных данных или хранятся носители персональных данных, должны соответствовать требованиям пожарной безопасности, установленным действующим законодательством Российской Федерации.

3.3. Определение уровня специального оборудования помещения осуществляется специально создаваемой комиссией. По результатам определения класса и обследования помещения на предмет его соответствия такому классу составляются акты.

3.4. Кроме указанных мер по специальному оборудованию и охране помещений, в которых устанавливаются криптографические средства защиты информации или осуществляется их хранение, реализуются дополнительные требования, определяемые методическими документами Федеральной службы безопасности России.

. Обязанности работодателя по хранению и защите персональных данных

4.1. Образовательная организация за свой счет обеспечивает защиту персональных данных работников от неправомерного их использования или утраты в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

4.2. Образовательная организация принимает меры, необходимые и достаточные для обеспечения выполнения обязанностей, предусмотренных Законом персональных данных и принятыми в соответствии с ним нормативными правовыми актами. Образовательная организация самостоятельно определяет состав и перечень мер, необходимых и достаточных для обеспечения выполнения обязанностей, предусмотренных Законом о персональных данных и принятыми в соответствии с ним нормативными правовыми актами. К таким мерам, в частности, относятся:

1) назначение ответственного за организацию обработки персональных данных;

2) издание документов, определяющих политику образовательной организации в отношении обработки персональных данных, локальных актов по вопросам обработки персональных данных, определяющих для каждой цели обработки персональных данных категории и перечень обрабатываемых персональных данных, категории субъектов, персональные данные которых обрабатываются, способы, сроки их обработки и хранения, порядок уничтожения персональных данных при достижении целей их обработки или при наступлении иных законных оснований, а также локальных актов, устанавливающих процедуры, направленные на предотвращение и выявление нарушений законодательства Российской Федерации, устранение последствий таких нарушений. Такие документы и локальные акты не могут содержать положения, ограничивающие права субъектов персональных данных, а также возлагающие на образовательную организацию не предусмотренные законодательством Российской Федерации полномочия и обязанности;

3) применение правовых, организационных и технических мер по обеспечению безопасности персональных данных;

4) осуществление внутреннего контроля и (или) аудита соответствия обработки персональных данных Закону о персональных данных и принятым в соответствии с ним нормативным правовым актам, требованиям к защите персональных данных, политике образовательной организации в отношении обработки персональных данных, ее локальным нормативным актам;

5) оценка вреда, который может быть причинен субъектам персональных данных в случае нарушения Закона о персональных данных, соотношение указанного вреда и принимаемых образовательной организацией мер, направленных на обеспечение выполнения обязанностей, предусмотренных названным Федеральным законом;

6) ознакомление работников образовательной организации, непосредственно осуществляющих обработку персональных данных, с положениями законодательства Российской Федерации о персональных данных, в том числе требованиями к защите персональных данных, документами, определяющими политику образовательной организации в отношении обработки персональных данных, локальными актами по вопросам обработки персональных данных, и (или) обучение указанных работников.

4.3. Образовательная организация знакомит работников с настоящим положением и их правами в области защиты персональных данных под расписку.

4.4. Образовательная организация осуществляет передачу персональных данных работников только в соответствии с настоящим положением и законодательством Российской Федерации.

4.5. Образовательная организация предоставляет персональные данные работников только уполномоченным лицам и только в той части, которая необходима им для выполнения их трудовых обязанностей, в соответствии с настоящим положением и законодательством Российской Федерации.

4.6. Образовательная организация не вправе предоставлять персональные данные работников в коммерческих целях без их письменного согласия.

4.7. Образовательная организация обеспечивает работникам свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей их персональные данные, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

4.8. Образовательная организация по требованию работника предоставляет ему полную информацию о его персональных данных и обработке этих данных.

4. Обязанности работодателя по хранению и защите персональных данных работника

4.1. Работодатель обязан за свой счет обеспечить защиту персональных данных Работника от неправомерного их использования или утраты в порядке, установленном законодательством РФ.

4.2. Работодатель обязан принимать меры, необходимые и достаточные для обеспечения выполнения обязанностей, предусмотренных Федеральным законом и принятыми в соответствии с ним нормативными правовыми актами. Работодатель самостоятельно определяет состав и перечень мер, необходимых и достаточных для обеспечения выполнения обязанностей, предусмотренных Федеральным законом и принятыми в соответствии с ним нормативными правовыми актами. К таким мерам могут, в частности, относиться:

1) назначение Работодателем ответственного за организацию обработки персональных данных;

2) издание Работодателем документов, определяющих его политику в отношении обработки персональных данных, локальных актов по вопросам обработки персональных данных, а также локальных актов, устанавливающих процедуры, направленные на

предотвращение и выявление нарушений законодательства Российской Федерации, устранение последствий таких нарушений;

3) применение правовых, организационных и технических мер по обеспечению безопасности персональных данных;

4) осуществление внутреннего контроля и (или) аудита соответствия обработки персональных данных Федеральному закону и принятым в соответствии с ним нормативным правовым актам, требованиям к защите персональных данных, политике оператора в отношении обработки персональных данных, локальным актам оператора;

5) оценка вреда, который может быть причинен субъектам персональных данных в случае нарушения Федерального закона, соотношение указанного вреда и принимаемых оператором мер, направленных на обеспечение выполнения обязанностей, предусмотренных Федеральным законом;

6) ознакомление работников Работодателя, непосредственно осуществляющих обработку персональных данных, с положениями законодательства Российской Федерации о персональных данных, в том числе требованиями к защите персональных данных, документами, определяющими политику оператора в отношении обработки персональных данных, локальными актами по вопросам обработки персональных данных, и (или) обучение указанных работников.

4.3. Работодатель обязан ознакомить Работника и его представителей с настоящим Положением и их правами в области защиты персональных данных под расписку.

4.4. Работодатель обязан осуществлять передачу персональных данных Работника только в соответствии с настоящим Положением и законодательствомРФ.

4.5. Работодатель обязан предоставлять персональные данные Работника только уполномоченным лицам и только в той части, которая необходима им для выполнения их трудовых обязанностей, в соответствии с настоящим Положением и **законодательством**РФ.

4.6. Работодатель не вправе получать и обрабатывать персональные данные Работника о его политических, религиозных и иных убеждениях и частной жизни.

В случаях, непосредственно связанных с вопросами трудовых отношений, Работодатель вправе получать и обрабатывать персональные данные Работника о его личной жизни, только с письменного **согласия** Работника.

4.7. Работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные Работника о его членстве в общественных объединениях или профсоюзной деятельности, за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ.

4.8. Работодатель не вправе предоставлять персональные данные Работника в коммерческих целях без письменного **согласия** Работника.

4.9. Согласие на обработку персональных данных, разрешенных субъектом персональных данных для распространения, оформляется отдельно от иных согласий субъекта персональных данных на обработку его персональных данных. Оператор обязан обеспечить субъекту персональных данных возможность определить перечень персональных данных по каждой категории персональных данных, указанной в согласии на обработку персональных данных, разрешенных субъектом персональных данных для распространения.

4.10. В согласии на обработку персональных данных, разрешенных субъектом персональных данных для распространения, субъект персональных данных вправе установить запреты на передачу (кроме предоставления доступа) этих персональных данных оператором неограниченному кругу лиц, а также запреты на обработку или условия обработки (кроме получения доступа) этих персональных данных неограниченным кругом лиц. Отказ оператора в установлении субъектом персональных данных запретов и условий, предусмотренных настоящей статьей, не допускается.

Установленные субъектом персональных данных запреты на передачу (кроме предоставления доступа), а также на обработку или условия обработки (кроме получения

доступа) персональных данных, разрешенных субъектом персональных данных для распространения, не распространяются на случаи обработки персональных данных в государственных, общественных и иных публичных интересах, определенных законодательством Российской Федерации.

4.11. Работодатель обязан обеспечить Работнику свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей его персональные данные, за исключением случаев, предусмотренных **законодательством.**

4.12. Работодатель обязан по требованию Работника предоставить ему полную информацию о его персональных данных и обработке этих данных.

5. Права работника на защиту его персональных данных

5.1. Работник в целях обеспечения защиты своих персональных данных, хранящихся у Работодателя, имеет право:

- получать полную информацию о своих персональных данных, их обработке, хранении и передаче;
- определять своих представителей для защиты своих персональных данных;
- на доступ к относящимся к нему медицинских данных с помощью медицинского специалиста по их выбору;
- требовать исключения или исправления неверных или неполных персональных данных, а также данных, обработанных с нарушениями настоящего Положения и законодательства РФ.

При отказе Работодателя исключить или исправить персональные данные Работника Работник вправе заявить Работодателю в письменном виде о своем несогласии с соответствующим обоснованием;

- требовать от Работодателя извещения всех лиц, которым ранее были сообщены неверные или неполные персональные данные Работника, обо всех произведенных в них исключениях, исправлениях или дополнениях.

5.2. Если работник считает, что образовательная организация осуществляет обработку его персональных данных с нарушением требований **Закона**о персональных данных или иным образом нарушает его права и свободы, работник или обучающийся (его законный представитель) вправе обжаловать действия или бездействие образовательной организации в уполномоченный орган по защите прав субъектов персональных данных или в судебном порядке.

5.3. Работник вправе обратиться с требованием прекратить передачу (распространение, предоставление, доступ) своих персональных данных, ранее разрешенных им для распространения, к любому лицу, обрабатывающему его персональные данные, в случае несоблюдения положений Закона о персональных данных или обратиться с таким требованием в суд.

6. Порядок уничтожения, блокирования персональных данных

6.1. В случае выявления неправомерной обработки персональных данных при обращении работника образовательная организация осуществляет блокирование неправомерно обрабатываемых персональных данных, относящихся к этому работнику, с момента такого обращения на период проверки.

6.2. В случае выявления неточных персональных данных при обращении работника образовательная организация осуществляет блокирование персональных данных, относящихся к этому работнику, с момента такого обращения на период проверки, если блокирование персональных данных не нарушает права и законные интересы работника, или третьих лиц.

6.3. В случае подтверждения факта неточности персональных данных образовательная организация на основании сведений, представленных работником, или иных необходимых документов уточняет персональные данные в течение семи рабочих дней со дня представления таких сведений и снимает блокирование персональных данных.

6.4. В случае поступления требования работника о прекращении распространения его персональных данных передача (распространение, предоставление, доступ) персональных данных, разрешенных таким работником для распространения, должна быть прекращена в течение трех рабочих дней с момента получения такого требования.
Действие согласия работника на обработку персональных данных, разрешенных им для распространения, прекращается с момента поступления в образовательную организацию указанного требования.

6.5. В случае выявления неправомерной обработки персональных данных, осуществляемой образовательной организацией, образовательная организация в срок, не превышающий трех рабочих дней с даты этого выявления, прекращает неправомерную обработку персональных данных.

6.6. В случае если обеспечить правомерность обработки персональных данных невозможно, образовательная организация в срок, не превышающий десяти рабочих дней с даты выявления неправомерной обработки персональных данных, уничтожает такие персональные данные.

6.7. Об устранении допущенных нарушений или об уничтожении персональных данных образовательная организация уведомляет работника.

6.8. В случае установления факта неправомерной или случайной передачи (предоставления, распространения, доступа) персональных данных, повлекшей нарушение прав работника, образовательная организация с момента выявления такого инцидента образовательной организацией, уполномоченным органом по защите прав субъектов персональных данных или иным заинтересованным лицом уведомляет уполномоченный орган по защите прав субъектов персональных данных:

- в течение двадцати четырех часов о произошедшем инциденте, о предполагаемых причинах, повлекших нарушение прав работника или обучающегося, и предполагаемом вреде, нанесенном правам работника или обучающегося, о принятых мерах по устранению последствий соответствующего инцидента, а также предоставляет сведения о лице, уполномоченном образовательной организацией на взаимодействие с уполномоченным органом по защите прав субъектов персональных данных, по вопросам, связанным с выявленным инцидентом;

- в течение семидесяти двух часов о результатах внутреннего расследования выявленного инцидента, а также предоставляет сведения о лицах, действия которых стали причиной выявленного инцидента (при наличии).

6.9. В случае достижения цели обработки персональных данных образовательная организация прекращает обработку персональных данных и уничтожает персональные данные в срок, не превышающий тридцати дней с даты достижения цели обработки персональных данных, если иное не предусмотрено трудовым договором или договором на оказание образовательных услуг.

6.10. В случае отзыва работником согласия на обработку его персональных данных образовательная организация прекращает их обработку и в случае, если сохранение персональных данных более не требуется для целей обработки персональных данных, уничтожает персональные данные в срок, не превышающий тридцати дней с даты поступления указанного отзыва, если иное не предусмотрено трудовым договором или договором на оказание образовательных услуг.

6.11. В случае обращения работника в образовательную организацию с требованием о прекращении обработки персональных данных образовательная организация в срок, не превышающий десяти рабочих дней с даты получения ей соответствующего требования,

прекращает их обработку, за исключением случаев, предусмотренных **Законом** персональных данных.

Указанный срок может быть продлен, но не более чем на пять рабочих дней в случае направления образовательной организацией в адрес работника или обучающегося (его законного представителя) мотивированного уведомления с указанием причин продления срока предоставления запрашиваемой информации.

6.12. В случае отсутствия возможности уничтожения персональных данных в течение срока, указанного в **пунктах** 6**.5**-6**.11** настоящего положения, образовательная организация осуществляет блокирование таких персональных данных и обеспечивает уничтожение персональных данных в срок не более чем шесть месяцев, если иной срок не установлен федеральными законами.

6.13. После истечения срока нормативного хранения документов, содержащих персональные данные работника, или при наступлении иных законных оснований документы подлежат уничтожению.

6.14. Образовательная организация для этих целей создает экспертную комиссию и проводит экспертизу ценности документов.

6.15. По результатам экспертизы документы, содержащие персональные данные работника и подлежащие уничтожению:

- на бумажном носителе - уничтожаются путем **уничтожения: измельчения в шредере/сжигания.**
- в электронном виде - стираются с информационных носителей либо физически уничтожаются сами носители, на которых хранится информация.

7. Ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника

7.1. Лица, виновные в нарушении норм, регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных работника, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном **Трудовым кодексом** Российской Федерации, **Федеральным законом** от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

7.2. Моральный вред, причиненный работнику вследствие нарушения его прав, нарушения правил обработки персональных данных, установленных **Законом** персональных данных, а также требований к защите персональных данных, установленных в соответствии с названным Федеральным законом, подлежит возмещению в соответствии с законодательством Российской Федерации. Возмещение морального вреда осуществляется независимо от возмещения имущественного вреда и понесенных работником или обучающимся убытков.

8. Заключительные положения

8.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения.

8.2. Работодатель обеспечивает неограниченный доступ к настоящему документу.

8.3. Настоящее Положение доводится до сведения всех работников персонально под роспись.

С Положением ознакомлены:

N п/п	Ф. И. О. работника	Дата	Подпись
1	2	3	4

Приложение № 10
к Коллективному договору
МАДОУ детский сад №1
«Солнышко» г.Шагонар

СОГЛАСОВАНО: УТВЕРЖДАЮ:
Председатель первичнойЗаведующий МАДОУ д/с №1
профсоюзной организации «Солнышко» г.Шагонар
_____/Сат Р.С/ _____/ Кыргыс У.Т./
М.П.
«18» _января 2023 г. Приказ №11 от «18» _января 2023 г.

Согласование
с выборным профсоюзным органом первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативныхактов, содержащих нормы трудового права

1. В предусмотренных Трудовым кодексом РФ, Отраслевым соглашением по учреждениям образования РФ, Региональным отраслевым соглашением по учреждениям образования Республике Тыва на 2023-2026 годыи коллективным договором случаях представители работодателя (далее - Работодатель) перед принятием решения направляют проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснование по нему в выборный профсоюзный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы работников учреждения (далее - Профком).

2. Не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта (приказа, распоряжения, положения и т.п.) и обоснования по нему Профком направляет Работодателю согласование, оформленное мотивированным мнением по проекту в письменной форме.

3. Решение о согласовании, выраженном в мотивированном мнении Профкомом, принимается коллегиально, на своем заседании в присутствии не менее половины членов Профкома.

4. Заседание Профкома должно быть оформлено протоколом, в котором указывается число избранных в его состав членов, число присутствующих на заседании, отражено мнение, к которому пришли члены Профкома и его обоснование (мотивировка).

5. При обосновании своего мнения Профком может ссылаться на действующее законодательство, коллективный договор, соглашения, при определенных обстоятельствах на трудовые договоры конкретных работников, а также на обстоятельства, фактически сложившиеся в учреждении к моменту принятия решения Работодателем и Профкомом.

6. При необходимости уточнения всех обстоятельств в связи с предстоящим решением Работодателя Профком вправе пригласить на свое заседание представителей Работодателя, иных специалистов и экспертов.

7. До рассмотрения вопроса о проекте локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, председатель, члены Профкома могут обратиться к работодателю с предложением о проведении переговоров (консультаций) по поводу предстоящего решения.

Результаты переговоров (консультаций) оформляются протоколом, который подписывают Работодатель и председатель Профкома.

8. В случае если мотивированное мнение Профкома не содержит согласия с проектом нормативного акта или содержит предложения по его уточнению, совершенствованию, Работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные

консультации с Профкомом в целях достижения взаимоприемлемого решения.

9. Разногласия, возникшие в процессе переговоров, оформляются протоколом (протокол разногласий), после чего Работодатель вправе принять локальный нормативный акт, содержащий нормы трудового права.

10.Профком может обжаловать данный акт в соответствующую государственную инспекцию труда или в суде, а также начать процедуру коллективного трудового спора.