

ОТ РАБОТНИКОВ:

Председатель ОСТК
МАДОУ детский сад № 26 «Радуга»
Кировградского МО
Т.Н. Бахарева _____
« 29 » мая 2025г.

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

Заведующий
МАДОУ детский сад № 26 «Радуга»
Кировградского МО
О.А. Бершова _____
« 29 » мая 2025г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
детский сад № 26 «Радуга» Кировградского муниципального округа

на 2025-2028г.г.

2025 г.

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
в Едином государственном реестре
02.06.2025г.
12-к

405 12к

1. Общие положения.

1.1. Настоящий Коллективный договор между работодателем и работниками является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении детский сад № 26 «Радуга» Кировградского муниципального округа (далее Детский сад).

1.2. Коллективный договор принят в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральным законом от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Минобрнауки РФ 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», Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам дошкольного образования, территориальным отраслевым соглашением и иными законодательными и нормативными актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально – трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательной 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 установленными законами, иными нормативными правовыми актами, федеральным законом от 12.01.96г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Детского сада .

1.3. **Сторонами коллективного договора являются:**

–**работники**, являющиеся членами Общего собрания трудового коллектива Детского сада (далее ОСТК), в лице их представителя – председателя ОСТК Бахаревой Татьяны Николаевны.

–**работодатель** в лице его представителя – заведующего Детского сада Бершовой Ольги Анатольевны.

1.4. Содержание и структура Коллективного договора определяются сторонами (ст.41 ТК РФ).

1.5. Предметом настоящего Коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения работников, о предоставлении социальных льгот и гарантий работникам. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников Детского сада по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на данное учреждение.

1.6. Стороны, подписавшие Коллективный договор, обязуются соблюдать условия Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2024-2026 годы, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, Соглашения между Свердловским областным союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Свердловской области», Региональным объединением работодателей «Свердловский областной Союз промышленников и предпринимателей» и Правительством Свердловской области на 2024–2026 годы, Соглашения между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024–2026 г, Соглашения между администрацией Кировградского городского округа, Муниципальным казенным учреждением «Управлением образования Кировградского городского округа» и Кировградской городской организацией Общероссийского профсоюза образования на 2023-2025г.г., а также

руководствоваться Едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на соответствующий год.

1.7. Председатель ОСТК обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

1.8. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников Детского сада.

1.9. Лицам, участвующим в коллективных переговорах, подготовке проекта Коллективного договора, предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные ст.39 ТК РФ.

1.10. В течение 3(трех) месяцев до окончания срока действия Коллективного договора любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового Коллективного договора.

1.11. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более 3(трех) лет.

1.12. 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).

1.13. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Детского сада Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.14. При смене формы собственности Детского сада Коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3(трех) месяцев со дня перехода прав собственности.

1.15. При реорганизации или смене формы собственности Детского сада любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до 3(трех) лет.

1.16. При ликвидации Детского сада Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.18. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнения принятых на себя обязательств.

1.19. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Детского сада.

1.20. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами.

1.21. Приложения к настоящему договору являются неотъемлемой частью и включают:

Приложение 1: Правила внутреннего трудового распорядка работников;

Приложение 2: Соглашение по охране труда на 2025 год;

Приложение 3: График сменности сотрудников Детского сада;

Приложение 4: Перечень должностей имеющих право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск и на дополнительный оплачиваемый отпуск по результатам специальной оценки условий труда.

Приложение 5: Перечень

профессий и должностей в МАДОУ детский сад №26 «Радуга» Кировградского МО, который в соответствии с Типовыми нормами предусматривается бесплатная выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

1.22. Коллективный договор заключается на срок 3(три) года и вступает в силу со дня подписания его сторонами (ст. 43 ТК РФ)

1.23. Основными формами участия работников в управлении Детским садом через ОСТК являются (ст.53 ТК РФ):

- учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных настоящим Коллективным договором, соглашениями;
- проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора.

1.24. Работодатель принимает локальные нормативные акты с учетом мнения ОСТК о :

- привлечении к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделении рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещении работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установлении заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применении систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовых увольнениях (ст.180 ТК РФ);
- установлении перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст.101 ТК РФ);
- утверждении Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создании комиссий по охране труда (ст.224 ТК РФ);
- составлении графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- утверждении формы расчётного листка (ст.136 ТК РФ);
- установлении размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- размерах повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применении и снятии дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);
- правах и обязанностях работодателя по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников, по направлению работников на прохождение независимой оценки квалификации (ст.196 ТК РФ).

1.25. Стороны соблюдают отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора (ст.414 ТК РФ). Работодатель сохраняет гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки (ст.414 ТК РФ).

1.26. Работодатель обязуется создавать условия и принимать меры для обеспечения защиты персональных данных от неправомерного или случайного доступа к ним посторонних лиц, а также уничтожения, изменения, копирования, распространения и иных неправомерных действий.

1.27. Стороны признают необходимым обеспечить право работников на защиту их персональных данных в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом от 27.07.2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных».

1.28. Стороны совместно принимают локальный нормативный акт, регламентирующий обработку и защиту персональных данных работника.

1.29. Работодатель обязуется:

–Направить подписанный сторонами Коллективный договор с приложениями в течение 7(семи) дней со дня подписания в орган по труду для уведомительной регистрации.

–Довести текст Коллективного договора до всех работников не позднее 1(одного) месяца после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников под роспись.

1.30. Стороны договорились:

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

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

2. Гарантии при заключении и расторжении трудового договора. Обеспечение занятости.

Подготовка и переподготовка кадров.

2.1. Работодатель обязуется:

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

2.1.2. Не ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и Коллективным договором.

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

2.1.4. Извещать работников об изменении существенных условий трудового договора в письменной форме под роспись не позднее, чем за 2(два) месяца до их введения. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора в письменной форме.

2.1.5. Устанавливать педагогическим работникам продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы) не ниже продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), установленной Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре». Объем педагогической работы более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с письменного согласия работника.

2.1.6. Сообщать в письменной форме ОСТК о принятии решения о сокращении численности штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее, чем за 2(два) месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а при массовых увольнениях работников - не позднее, чем за 3(три) месяца (ст. 82 ТК РФ).

2.1.7. Увольнение считается массовым в случае, если увольнению подлежат 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в Детском саду (п. 4.1.1. «Соглашения между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024 - 2026 г.г.» от 17.01.2024 г.) В случае ликвидации образовательного учреждения уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2.1.8. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации учреждения. Принимать решения о высвобождении работников в строгом соответствии с действующим законодательством, соглашениями и Коллективным договором.

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

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

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

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

2.1.13. Обеспечить получение дополнительного профессионального образования работников, а также опережающую переподготовку высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

2.1.14. Ежегодно предусматривать выделение средств на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников, а также на прохождение независимой оценки квалификации. Обеспечить повышение квалификации работников в соответствии с графиком по установленной форме, предусматривая обязательное повышение квалификации не реже одного раза в 3 года для каждого педагогического работника (с учётом оплаты командировочных расходов).

2.1.15. В случае направления работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки. При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя (ст. 187 ТК РФ).

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

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

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

2.2. Стороны договорились:

2.2.1. Разрабатывать совместно программы (планы) обеспечения занятости.

2.2.2. Предоставлять при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдавать:

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

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

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

— инвалидам боевых действий по защите Отечества;

— работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

2.2.3. Коллективным договором предусмотрены другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

2.2.4. Дополнительно к лицам, указанным в ст. 179 ТК РФ предпочтение в оставлении на работе отдается:

— лицам предпенсионного возраста, проработавшие в Детском саду свыше 10(десяти) лет;

— одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей до 16 лет;

— родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет;

— награждённым государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

— молодым специалистам, имеющим трудовой стаж от 1(одного) года до 5(пяти) лет.

2.2.5. Педагогическим работникам, которым до досрочного назначения трудовой пенсии в связи с педагогической деятельностью осталось менее 2(двух) лет, педагогическая нагрузка устанавливается в размере не меньше, чем за 1(одну) ставку заработной платы при наличии соответствующей учебной нагрузки в Детском саду.

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

2.2.7. ОСТК осуществляет контроль за соблюдением социальных гарантий работников Детского сада в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с действующим трудовым законодательством соглашениями.

2.3. Работники обязуются:

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

2.3.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.

3. Рабочее время и время отдыха.

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Устанавливать время начала и окончания работы в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

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

- в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю;
- в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;
- занятых на работах с вредными условиями труда – не более 36 часов в неделю;
- педагогических работников - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ),
- медицинских работников – не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).

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

- учителю-логопеду – 20 часов в неделю;
- музыкальному руководителю – 24 часа в неделю;
- учителю-дефектологу- 20 часов в неделю;
- педагогу- психологу – 36 часов в неделю;
- воспитателю групп общеразвивающей направленности-36 часов в неделю;
- инструктору по физической культуре – 30 часов в неделю;
- тьютору - 36 часов в неделю ;
- воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) в группе детей с ограниченными возможностями здоровья- 25 часов в неделю.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы.

3.1.4. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях в обязательном порядке:

- по просьбе беременной женщины,
- для одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 (четырнадцати) лет, (ребенка-инвалида в возрасте до 18(восемнадцати) лет),
- для 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.

3.1.5. Неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части) по соглашению сторон трудового договора работнику может устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии. Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

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

3.1.7. 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.

3.1.8. Привлекать работников к сверхурочным работам только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по согласованию с профкомом (ст. 99 ТК РФ).

3.1.9. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться Коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Трудовым кодексом РФ.(ст.152 ч.1)

3.1.10. Привлекать работников Детского сада к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений. Привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ по письменному распоряжению работодателя. Оплачивать работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ, либо, по желанию работника, предоставлять ему другой день отдыха.

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

3.1.12. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со ст. 114 ТК РФ. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения ОСТК не позднее чем за 2(две) недели до наступления календарного года(ст.123 ТК РФ).

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

- мужу, ежегодный отпуск предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.(ч.4. ст.123 ТК РФ);

- до истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется (ч. 3 ст. 122 ТК РФ): женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него; работникам в возрасте до 18(восемнадцати) лет; работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 3(трех) месяцев; работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 18(восемнадцати) лет, до достижения младшим из детей возраста 14(четырнадцати) лет.(ст.262.2. ТК РФ);

- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18(восемнадцати) лет (ст.262.1 ТК РФ);

- отозванным из ежегодного оплачиваемого отпуска (ч.2 ст.125 ТК РФ);

- инвалидам войн, ветеранам боевых действий;(пп. 17 п. 1 ст. 14, пп. 11 п. 1, пп. 4 п. 2 ст. 16 Закона от 12.01.1995 N 5-ФЗ);

- супругам военнослужащих отпуск предоставляется одновременно с отпуском военнослужащих (п. 10 ст. 11 Закона от 27.05.1998 N 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»);

- донорам, указанным в п. 1 ч. 1 ст. 23 Закона от 20.07.2012 N 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний";

—Героям Советского Союза, Героям России, полным кавалерам ордена Славы. (п.3 ст. 8 Закона от 15.01.1993 N 4301-1 «О статусе Героев Советского союза, Героев Российской Федерации и полных кавалеров ордена славы»);

—гражданам, получившим или перенесшим лучевую болезнь и другие заболевания вследствие чернобыльской катастрофы (п. 5 ч. 1 ст. 14 Закона от 15.05.1991 N 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»).

—одиноким военнослужащим, воспитывающим ребенка в возрасте до 14(четырнадцати) лет (пп. «д» п. 12 ст. 29 Положения утв. Указом Президента РФ от 16.09.1999 N 1237 "Вопросы прохождения военной службы")

3.1.14. Внешним совместителям, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности. (Ст. 286 ТК РФ)

3.1.15. Отпуск за второй и последующие годы работы предоставляется с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.

3.1.16. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам согласно специальной оценке условий труда согласно ФЗ от 28.12.2013 № 426 «О специальной оценке условий труда».

3.1.17. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск 42 календарных дня, обслуживающему персоналу - 28 календарных дней.

3.1.18. Воспитателям, работающим в группе с детьми с ограниченными возможностями здоровья предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск 56 календарных дней.

3.1.19. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работнику с ненормированным рабочим днем, продолжительностью 3(три) календарных дня (ст. 119 ТК РФ)-заведующему Детским садом

3.1.20. Оплату отпуска производить не позднее, чем за 3(три) дня до его начала (ч. 9 ст.136 ТК РФ). В случае нарушения сроков выплаты отпускных, по письменному заявлению работника переносить ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ч. 2 ст. 124 ТК РФ).

3.1.21. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить работнику отпуск без сохранения заработной платы отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем в случаях, указанных в ст. 128 ТК РФ, 263 ТК РФ:

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

—родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением

обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, - до 14(четырнадцати) календарных дней в году;

— работающим инвалидам - до 60 (шестидесяти) дней в году;

— работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5(пяти) календарных дней;

— родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнотружущих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, - до 35 (тридцати пяти) календарных дней в году;

— работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, до 14 (четырнадцати) календарных дней.

— при выделении работникам путёвки в санатории-профилактории - в количестве дней для лечения по данной путёвке; (отпуска с сохранением заработной платы могут устанавливаться за счёт внебюджетных средств).

3.1.22. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью, либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

3.1.23. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10(десять) лет непрерывной преподавательской работы длительный неоплачиваемый отпуск сроком до 1(одного) года в порядке и на условиях, определяемых законодательством РФ.

3.1.24. Работодатель обеспечивает предоставление работникам следующих дополнительных оплачиваемых отпусков:

— матери (отцу) либо другому лицу (опекуну, приемному родителю), воспитывающему ребенка – учащегося младших классов (1–4 класс) в День знаний 1 сентября – один рабочий день (в случае если 1 сентября приходится на субботу или воскресенье – следующий за ним один рабочий день);

— заявление о предоставлении отпуска по основаниям, предусмотренным настоящим пунктом, должно быть подано работником не позднее чем за 5(пять) дней до даты предоставления указанного отпуска.

3.2. Стороны договорились:

3.2.1. Режим рабочего времени в Детском саду определяется:

—правилами внутреннего трудового распорядка, утверждёнными работодателем по согласованию с ОСТК;

—графиком сменности, составленным Работодателем по согласованию с представителем ОСТК и доведённым до работников не позднее, чем за 1(один) месяц до начала его действия (ст. 103 ТК РФ);

—другими локальными нормативными актами, утверждёнными работодателем по согласованию с ОСТК.

3.2.2. На основании письменного заявления работника и в соответствии со статьей 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации и для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на 1(один) рабочий день 1(один) раз в 3(три) года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

3.2.3. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение 5(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 2(два) рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

3.2.4. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

3.2.5. Работники, достигшие возраста 40(сорока) лет, за исключением лиц, указанных в первом пункте, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на 1(один) рабочий день 1(один) раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

3.2.6. Для педагогических и иных работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, для которых перерыв для приема пищи не устанавливается, обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися или отдельно.

4. Оплата и нормирование труда.

4.1. Стороны договорились:

4.1.1. Работодатель разрабатывает и принимает по согласованию с представителем ОСТК Положение об оплате труда, которым устанавливаются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников и повышающие коэффициенты к ним, включающее также следующие разделы:

—раздел о выплатах компенсационного характера и доплатах за дополнительные виды работ;

—раздел о выплатах стимулирующего характера;

—Положение о комиссии по стимулированию работников Детского сада;

—Положение о порядке формирования и использования средств от приносящей доход деятельности (при необходимости).

4.1.2. В состав комиссий по премированию (стимулированию), по распределению учебной нагрузки входит представители ОСТК.

4.1.3. Разрабатывать локальные нормативные акты, регулирующие вопросы заработной платы работников в соответствии с законодательством Свердловской области, с учётом примерных локальных нормативных актов, направляемых совместными письмами Министерства общего и профессионального образования Свердловской области и

Свердловской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

4.1.4. Устанавливать размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исходя из требований ст. 129 ТК РФ на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

4.1.5. Детский сад в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат в соответствии с «Примерным Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Кировградского городского округа, подведомственных Муниципальному казенному учреждению «Управление образования Кировградского городского округа», утвержденному Постановлением администрации Кировградского городского округа от 31.01.2018 года № 98-НПА.

4.1.6. Минимальные тарифные ставки, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, предусматриваемые в «Примерном Положении об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Кировградского городского округа, подведомственных Муниципальному казенному учреждению «Управление образования Кировградского городского округа», утвержденному Постановлением администрации Кировградского городского округа от 31.01.2018 года № 98-НПА, используются в качестве ориентиров для установления в Детском саду конкретных размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников Детского сада. Минимальные тарифные ставки, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы не подлежат включению в Положение об оплате труда работников.

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

4.1.8. Устанавливать выплаты компенсационного характера при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на финансовый год в соответствии с Положением об оплате труда.

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

4.1.10. При увеличении размеров субвенций (субсидий) на оплату труда, в Детском саду в первую очередь производится индексация заработной платы работников при обязательном условии наличия (сохранения) в фонде оплаты труда стимулирующей части в размере не более 30(тридцати) процентов. В первую очередь индексации подлежат размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников. При увеличении размеров субвенций (субсидий) на оплату труда, Работодатель принимает решение о распределении средств фонда оплаты труда и о повышении заработной платы работников по согласованию с ОСТК.

4.1.11. Решение о распределении дохода от приносящей доход деятельности принимается Работодателем по согласованию с ОСТК.

4.1.12. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15(пятнадцати) дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом на период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок. В период приостановки работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

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

деятельности Детского сада по предписаниям органов Роспотребнадзора, органов пожарного надзора, заработная плата работникам выплачивается в размере среднего заработка.

4.1.14. За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения Коллективного договора и соглашений по вине Работодателя или учредителя, сохраняется, заработная плата в полном размере.

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

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

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

4.2. Работодатель обязуется:

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

4.2.2. Устанавливать педагогическим работникам в трудовом договоре продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы) не менее нормы часов за 1(одну) ставку заработной платы, определённую в соответствии со ст. 333 ТК РФ Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

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

4.2.4. Производить оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153, ТК РФ.

4.2.5. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими системами оплаты труда в Детском саду, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, когда работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 ТК РФ не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере.

4.2.6. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, производимая по совместительству, оплачивается в зависимости от проработанного времени.

4.2.7. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: за первую половину месяца выплачивать 19 числа текущего месяца, за вторую половину месяца – 4 числа следующего месяца, согласно статье 136 ТК РФ.

4.2.8. Вновь принятым работникам заработная плата за первую половину месяца начисляется и выплачивается пропорционально отработанному работником времени (фактически выполненной работы) в указанные сроки.

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

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

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

4.2.12. При нарушении Работодателем срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, Работодатель в соответствии со ст. 236 ТК РФ, обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно, независимо от вины Работодателя.

4.2.13. В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более 1(одного) года, сохранять за ними повышения к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, до достижения ими пенсионного возраста.

4.2.14. После истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности сохранять педагогическому работнику повышения к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, в течение 1(одного) года в следующих случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности (более 4 (четырёх) месяцев);
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- окончания длительного отпуска в соответствии с пунктом 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- если работник был призван в ряды Вооружённых сил России;
- в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника;
- в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации;
- в случае исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа;

— в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения.

4.2.15. В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы в одной и той же образовательной организации на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему повышается оклад, ставка заработной платы по каждой педагогической должности.

4.2.16. В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, указанной педагогической работы на разных педагогических должностях в разных образовательных учреждениях, ему также устанавливается повышенный оклад, ставка заработной платы за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой им педагогической должности согласно перечню должностей (п. 3.5.5. Соглашение между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024–2026 гг.).

4.2.17. Устанавливать выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в течение года после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, повышенные на 20 % оклады (ставки заработной платы) до установления им квалификационной категории, но не более чем на 2(два) года.

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

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

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

4.2.21. Если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлено повышение оклада, ставки заработной платы, в течение указанного срока ушёл в отпуск по беременности и родам или в отпуск по уходу за ребенком, выплата установленного настоящим пунктом повышения продолжается после выхода из соответствующего отпуска до истечения 2(двух) лет педагогической работы в данной организации (с учетом срока выплаты повышения до ухода в соответствующий отпуск).

4.2.22. Если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), в течение указанного срока был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы, данное повышение сохраняется на оставшийся до увольнения в связи с призывом на военную службу срок при условии трудоустройства в организацию, из которой он был уволен в связи с призывом на военную службу, в течение 6(шести) месяцев после увольнения в запас.

5. Охрана труда и здоровья.

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Обеспечить работникам здоровые безопасные условия труда, проводить работу по совершенствованию техники безопасности, предупреждению производственного травматизма и обеспечению соответствующих санитарно-гигиенических условий, профилактике возникновения профессиональных заболеваний работников (ст. 214 ТК РФ).

5.1.2. Для реализации этих задач согласовать проведение мероприятий по охране и повышению безопасности условий труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их

осуществления и ответственных должностных лиц определять в ежегодном Соглашении по охране труда. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, установленных данным соглашением

5.1.3. Создать совместную комиссию по охране труда между администрацией Детского сада и ОСТК на паритетной основе. (224 ТК РФ, Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 сентября 2021 г. N 650н «Об утверждении примерного положения о комитете (комиссии) по охране труда»).

5.1.4. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в т.ч. на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, проведение медицинских осмотров.

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

5.1.6. Проводить инструктаж по охране труда под роспись 2(два) раза в год, организовать обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказания первой помощи, пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу. Проводить проверку знаний по охране труда (ст. 214 ТК РФ). Создать комиссию (не менее 3 человек) по проверке знаний работников по охране труда из числа лиц, прошедших обучение по программам А, Б, ПП (не менее 40 часов) в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 №2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда».

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

5.1.8. Обеспечить проведение за счет Работодателя вакцинаций (согласно «Национальному календарю прививок») и в установленные сроки предварительных и периодических медицинских осмотров работников в соответствии с «Перечнем вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядком проведения этих осмотров (обследований), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации № 29н от 28.01.2021, приказом Минтруда РФ N 988Н, Минздрава РФ N 1420Н от 31.12.2020

5.1.9. Провести СОУТ в соответствии с Федеральным законом «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013г. № 426-ФЗ. Проводить СОУТ не реже одного раза в 5(пять) лет с момента проведения последних измерений.

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

— дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей (Приложения №№3;4);

— доплату к окладу в соответствии со статьями 146, 147 Трудового кодекса РФ по перечню профессий и должностей. Размер доплат устанавливается по результатам СОУТ по согласованию с ОСТК.

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

5.1.12. Обеспечить приобретение и выдачу работникам сертифицированных средств индивидуальной защиты (специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты), смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей в соответствии с Приказами Минздравсоцразвития № 777н от 1 сентября 2010 г. «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными

условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением», Приказом Минтруда РФ от 29.10.2021 № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств».

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

5.1.14. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.98 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

5.1.15. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с Приказом Минтруда и социальной защиты от 20.04.22 года № 223Н "Об утверждении Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве".

5.1.16. Своевременно проводить расследование и учет микротравм работников в соответствии с в соответствии с требованиями статьи 226 Раздела X. Охрана труда Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ), приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 15.09.2021 № 632н «Об утверждении рекомендаций по учету микроповреждений (микротравм) работников».

5.1.17. Производить дополнительные выплаты по возмещению вреда, причиненного трудовым увечьем или профессиональным заболеванием согласно Федерального закона №255-ФЗ от 29.12.2006г. «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством», который устанавливает размер денежной компенсации при получении производственной травмы.

5.1.18. На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. (ст. 216.1 ТК РФ).

5.1.19. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами) работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

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

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

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

5.1.23. В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в рамках

обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

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

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

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

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

- устанавливать перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время;

- при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создавать для него условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или реабилитации инвалида; проводить другие мероприятия.

5.1.26. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения ОСТК (ст. 214 ТК РФ)

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

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

5.1.29. Принять локальный нормативный акт, устанавливающий систему нормирования труда, по согласованию с ОСТК.

5.1.30. В целях пропаганды здорового образа жизни и противодействия распространению ВИЧ-инфекции, проводить профилактическую работу по ВИЧ-инфекции на рабочем месте, в соответствии с ключевыми принципами Рекомендаций Международной организации труда (МОТ) 2010 года о ВИЧ/СПИДе и сфере труда (№200) и Свода практических правил Международной организации труда (МОТ) по вопросам ВИЧ/СПИД и сфере труда.

5.2. Работодатель имеет право:

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

5.2.2. Вести электронный документооборот в области охраны труда;

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

5.3. Работники обязуются:

5.3.1. Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда.

5.3.2. Проходить обучение и проверку знаний по охране труда.

5.3.3. Извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников.

5.3.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования.

5.3.5. Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

5.4. Работник имеет право:

5.4.1. На 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;

5.4.2. На 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)*;

5.4.3. На получение актуальной и достоверной информации 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.

6. Обеспечение условий деятельности общего собрания трудового коллектива.

6.2. Работодатель признает ОСТК Детского сада единственным представителем и защитником прав и интересов работников в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениями.

6.3. Работодатель признает право ОСТК Детского сада на осуществление контроля над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений.

7. Разрешение трудовых споров.

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

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

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

8. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

8.2. Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7(семи) дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в государственное казенное учреждение службы занятости населения Свердловской области «Невьянский центр занятости».

8.3. Контроль за выполнением Коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

8.4. Осуществлять контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений.

8.5. Стороны Коллективного договора рассматривают в 7-дневный срок все возникающие в период действия настоящего коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

8.6. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин.

8.7. Изменения и дополнения в Коллективный договор до истечения срока действия вносить только по взаимному согласию сторон и принимать на общем собрании (конференции) работников.

8.8. Работодатель за неисполнение Коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.

8.9. ОСТК за невыполнение обязательств по Коллективному договору несет ответственность в соответствии с законодательством о труде.

8.10. Настоящий Коллективный договор действует в течение 3(трех) лет со дня подписания.

8.11. Переговоры по заключению нового Коллективного договора начать проводить за 3(три) месяца до окончания срока действия настоящего Коллективного договора.

СОГЛАСОВАНО
Председатель ОСТК
МАДОУ детский сад № 26 «Радуга»
Кировградского МО
_____/Т.Н. Бахарева/
протокол № ____ от 29.05.2025г.

Приложение №1
УТВЕРЖДАЮ
Заведующий
МАДОУ детский сад № 26 «Радуга»
Кировградского МО
_____/О.А. Бершова/
приказ № ____ от 29.05.2025г.



Правила внутреннего трудового распорядка работников

Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
детский сад № 26 «Радуга» Кировградского муниципального округа

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Основные принципы правового регулирования трудовых отношений исходят из общепринятых норм международного права и Конституции РФ. Целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателя.

1.2. Основными задачами трудового законодательства являются создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений и интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

1.3. Правила внутреннего трудового распорядка (ПВТР) организации – это локальный, нормативный акт учреждения, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников; основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора; режим работы, время отдыха; применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации.

1.4. Правила ВТР должны способствовать эффективной организации работы трудового коллектива Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 26 «Радуга» Кировградского муниципального округа (далее по тексту - МАДОУ детский сад № 26 «Радуга» Кировградского МО), укреплению трудовой дисциплины.

1.5. Настоящие Правила ВТР принимаются на Общем собрании трудового коллектива МАДОУ детский сад № 26 «Радуга» Кировградского МО и утверждаются приказом заведующего О.А.Бершовой.

1.6. Вопросы, связанные с применением Правил ВТР решаются администрацией МАДОУ детский сад № 26 «Радуга» Кировградского МО, а также трудовым коллективом в соответствии с их полномочиями и действующим законодательством.

2. ПОРЯДОК ПРИЕМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ.

2.1. Работник реализует право на труд путем заключения трудового договора на выполнение конкретной работы в МАДОУ детский сад № 26 «Радуга» Кировградского МО.

2.2. Трудовой договор – это двухстороннее соглашение между работником и работодателем, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу, обусловленную трудовой функцией, обеспечить условия труда, предусмотренный Трудовым кодексом, законами Российской Федерации, иными нормативными актами; а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в МАДОУ детский сад № 26 «Радуга» Кировградского МО Правила ВТР.

2.3. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю следующие документы (ст. 65 ТК РФ):

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст.66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

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

— справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

2.4. Трудовой договор заключается в письменной форме и подписывается с одной стороны от имени работодателя – заведующим **МАДОУ детский сад № 26 «Радуга» Кировградского МО**, с другой стороны – работником.

2.5. При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка. В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета..

2.6. Для впервые устраивающихся на работу оформляется только электронная трудовая книжка.

2.7. Если сотрудник не отказался от бумажной, работодатель должен поставить в ней запись о приеме на работу, вести её по прежним правилам и хранить в организации.

2.8. При устройстве на работу кандидаты предъявляют бумажную трудовую книжку с записью о переходе на ЭТК(электронную трудовую книжку), либо сведения о трудовой деятельности (выписка из ЭТК). Начавшие трудовую деятельность до 2021 года, могут либо продолжать пользоваться бумажной книжкой, либо отказаться от неё.

2.9. Прием на работу осуществляется в следующем порядке:

2.9.1. Прием на работу оформляется трудовым договором.

2.9.2. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу.

2.9.3. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

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

2.11. При заключении трудового договора соглашением сторон может предусматриваться испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе. В период испытания на работников полностью распространяется законодательство о труде.

2.12. Если срок испытания истек, а работник продолжает работать, он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

2.13. При неудовлетворительном испытании освобождение работника производится работодателем без учета мнения профсоюзного комитета и без выплаты выходного пособия.

2.14. Срок испытания не может превышать 3(трех) месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - 6(шести) месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

2.15. При заключении трудового договора на срок от 2(двух) до 6(шести) месяцев испытания не может превышать 2(двух) недель.

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

2.17. При поступлении работника на работу или при переводе его на другую работу работодатель обязан:

2.18. ознакомить работника с порученной работой, условиями и оплатой труда, режимом работы, разъяснить его права и обязанности;

2.19. ознакомить работника с должностной инструкцией, Положением об оплате труда, Правилами ВТР, Коллективным договором, действующим в МАДОУ детский сад № 26 «Радуга» Кировградского МО;

2.20. проинструктировать работника об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

2.21. познакомить с правилами санитарии, противопожарной безопасности, требованиями безопасности жизнедеятельности детей.

2.22. Перевод работника на другую работу производится только с его согласия за исключением случаев, предусмотренных (ст. 72¹, 72² ТК РФ).

2.23. Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место в пределах организации, не влекущие за собой изменений определенных сторонами условий трудового договора.

2.24. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за 2(два) месяца, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом. (ст. 74 ТК РФ).

2.25. Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему 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.

2.26. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой ст. 77 ТК РФ.

2.27. Срочный трудовой договор (ст. 59 ТК РФ), заключенный на определенный срок (не более 5 (пяти) лет), расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за 3(три) дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника. В случае если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.28. Прекращение трудового договора производится только по основаниям,

предусмотренным законодательством РФ и оформленным приказом по МАДОУ детский сад № 26 «Радуга» Кировградского МО.

2.29. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника;
- расторжение трудового договора по инициативе 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 организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации 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 РФ, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;
- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

2.30. Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ)

2.31. Днем прекращения трудового договора является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность) (ст. 84¹ ТК РФ).

2.32. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за 2(две) недели, если иной срок не установлен настоящим Кодексом или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении (ст. 80 ТК РФ).

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

2.34. В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника (ст. 80 ТК РФ)

2.35. В день увольнения работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ)

2.36. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей (ст. 81 ТК РФ).

2.37. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за **2(два) месяца** до увольнения.

2.38. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй настоящей статьи, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 180 ТК РФ).

2.39. В течение срока предупреждения работник обязан выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать Правила ВТР.

2.40. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (ст. 179 ТК РФ).

2.41. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

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

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

- в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

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

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

- родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ.

3.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

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

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

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

- подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на признание независимой оценки квалификации.

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

- участие в управлении МАДОУ детский сад № 26 «Радуга» Кировградского МО в

предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора и соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.2. Работник обязан:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать ПВТР МАДОУ детский сад № 26 «Радуга» Кировградского МО;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю о возникновении ситуации, представляющей опасность жизни и здоровья людей, сохранности имущества работодателя.

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 Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения Правил ВТР МАДОУ детский сад № 26 «Радуга» Кировградского МО;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами; принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

4.2. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- обеспечивать работниками равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, Правилами ВТР МАДОУ детский сад № 26 «Радуга» Кировградского МО, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать Коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения, контроля и за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного 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, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей трудового коллектива о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении МАДОУ детский сад № 26 «Радуга» Кировградского МО в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и Коллективным договором;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с выполнением 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 ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
- обеспечивать систематическое повышение работниками МАДОУ детский сад № 26 «Радуга» теоретического уровня и деловой квалификации (не реже одного раза в три года), проводить в установленные сроки **аттестацию** педагогических работников (не реже одного раза в пять лет);
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ.

5.1. Рабочее время – это время, в течение которого работник в соответствии с Правилами ВТР ДОУ и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени.

5.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в

неделю;

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

5.3. Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

5.4. Отдельным категориям работников (педагогическим) устанавливается сокращенная продолжительность рабочей недели в соответствии с действующим законодательством РФ и утвержденным Перечнем должностей (профессий) МАДОУ детский сад № 26 «Радуга» Кировградского МО с указанием продолжительности рабочей недели:

- воспитатель, старший воспитатель, педагог - психолог, тьютор – 36 часов в неделю;
- инструктор по физической культуре – 30 часов
- музыкальный руководитель – 24 часа в неделю;
- учитель-логопед – 20 часов в неделю;
- учитель-дефектолог-20 часов в неделю;
- воспитатель, непосредственно осуществляющий обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) в группе детей с ограниченными возможностями здоровья- 25 часов в неделю.

5.5. В МАДОУ детский сад № 26 «Радуга» Кировградского МО устанавливается пятидневная рабочая неделя с выходными днями – суббота, воскресенье.

5.6. Режим работы МАДОУ детский сад № 26 «Радуга» Кировградского МО: с 7.00 до 19.00.

5.7. Работодатель организует учет рабочего времени и его использования всех работников МАДОУ детский сад № 26 «Радуга» Кировградского МО.

5.8. На некоторых видах работ, где по условиям производства не может быть установлена установленная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы за учетный период (месяц), продолжительность рабочего времени не превышала установленной для этого периода нормы часов.

5.9. Суммированный учет рабочего времени вводится приказом заведующего МАДОУ детский сад № 26 «Радуга» Кировградского МО, с учетом мнения представителя трудового коллектива и распространяется на:

- воспитателей – в течение месяца;
- сторожей – в течение года.

5.10. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего праздничному нерабочему дню, уменьшается на 1 час.

5.11. Любое отсутствие работника на рабочем месте, кроме случаев неспособности, допускается только с предварительного разрешения заведующего (заместителя заведующего) МАДОУ детский сад № 26 «Радуга» Кировградского МО. Отсутствие работника на рабочем месте без разрешения руководителя считается неправомерным. О всяком отсутствии на работе без разрешения, кроме случаев непреодолимой силы и крайней необходимости, работник обязан сообщить заведующему (заместителю заведующего) в течение 24-х часов, по истечении которых работник считается неправомерно отсутствующим.

5.12. При непрерывной работе запрещается оставлять рабочее место до прихода сменного персонала, а в случае неявки работник уведомляет об этом руководителя, который обязан принять меры по замене работника.

5.13. Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания

продолжительностью 1 час, как правило, через 4 часа после начала работы. Перерыв не включается в рабочее время, и работник может использовать его по своему усмотрению. При непрерывной работе, где условия работы не позволяют установить перерыв для отдыха и питания, работнику предоставляется возможность приема пищи в течение рабочей смены. Место приема пищи определяет руководитель по согласованию с представителем трудового коллектива (ст. 108 ТК РФ).

5.14. Запрещается отвлекать работников от выполнения непосредственных обязанностей, снимать их с работы для участия в мероприятиях, не связанных с производственной необходимостью, кроме случаев, предусмотренных законом и нормативными актами.

5.15. По соглашению между работником и работодателем может быть установлена работа на условиях неполного рабочего дня, неполной рабочей недели (ст. 93 ТК РФ).

5.16. Работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения работодатель не допускает к работе в этот день (смену).

5.17. Работы по инициативе администрации МАДОУ детский сад № 26 «Радуга» Кировградского МО за пределами нормы рабочих часов (сверхурочная работа), не допускается, за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ (ст. 99 ТК РФ).

6. ВРЕМЯ ОТДЫХА.

6.1. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

6.2. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю.

6.3. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью не менее 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

6.4. Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами. С учетом финансовых возможностей могут устанавливаться иные дополнительные отпуска или увеличиваться их продолжительность (ст. 116, 119 ТК РФ).

6.5. Вопрос о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы и о его продолжительности решается работодателем с учетом возможностей МАДОУ детский сад № 26 «Радуга» Кировградского МО и причин, вызвавших просьбу работника о предоставлении отпуска. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы.

6.6. Заявление о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы оформляется лично работником. Работодатель рассматривает заявление в отсутствие работника только в случае нахождения его за пределами города.

7. ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА

7.1. Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, локальными нормативными актами организации, трудовым договором.

7.2. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, улучшение качества продукции, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии;

- награждение ценным подарком, награждение Почетной грамотой;
- представление в вышестоящие органы к награждению медалями, нагрудными знаками, Почетными грамотами;
- представление к присвоению почетного звания.

7.3. Сведения о поощрениях объявляются в приказе, доводятся до сведения коллектива и заносятся в трудовую книжку и личное дело работника.

7.4. Для поощрения могут использоваться иные формы морального и материального стимулирования труда, предусмотренные в коллективном договоре МАДОУ детский сад № 26 «Радуга» Кировградского МО и иных локальных актах.

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

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

Применение иных дисциплинарных взысканий не допускается.

7.6. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт.

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

7.8. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

7.9. 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.

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

7.11. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. В случае отказа работника ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, составляется соответствующий акт.

7.12. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

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

7.14. Работодатель по истечении года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству представительного органа работника.

7.15. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено за систематическое невыполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором, уставом МАДОУ детский сад № 26 «Радуга» Кировградского МО или Правилами ВТР, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного взыскания, за прогул без уважительных причин, а так же за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения.

7.16. Прогулом считается неявка на работу без уважительных причин, а так же отсутствие на работе более 4 часов подряд в течение рабочего дня.

7.17. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника, за исключением случаев, предусмотренных законом (запрещение педагогической деятельности, защита интересов воспитанников).

7.18. Педагогические работники МАДОУ детский сад № 26 «Радуга» Кировградского МО, в обязанности которых входит выполнение воспитательных функций по отношению к детям, могут быть уволены за совершение аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы. К аморальным проступкам могут быть отнесены рукоприкладство по отношению к детям, нарушение общественного порядка, в том числе и не по месту работы, другие правонарушения норм морали, явно не соответствующие социальному статусу педагога.

7.19. Педагоги МАДОУ детский сад № 26 «Радуга» Кировградского МО могут быть уволены за применение методов воспитания, связанных с физическими и(или) психическим насилием над личностью воспитанников.

7.20. Указанные увольнения не относятся к мерам дисциплинарного взыскания.

7.21. Увольнение в порядке дисциплинарного взыскания, а также увольнение в связи с аморальным проступком и применением мер физического и(или) психического насилия производится без согласования с представителем трудового коллектива.

8. ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ ДОУ

8.1. Педагогическим и другим работникам МАДОУ детский сад № 26 «Радуга» Кировградского МО запрещается:

- изменять по своему усмотрению график работы, режим дня, расписание занятий;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов между ними, прогулок.

8.2. Общие собрания трудового коллектива проводятся по мере необходимости, но не реже 1 раза в год.

8.3. Заседания Педагогического совета проводятся не реже 4 раз в год.

8.4. Все заседания проводятся вне рабочее время и не должны проводиться более 2 часов, родительские собрания – полтора часов.

8.5. Посторонним лицам разрешается присутствовать в МАДОУ детский сад № 26 «Радуга» Кировградского МО по соглашению с руководителем.

8.6. Не разрешается делать замечаний педагогическим работникам по поводу их работы во время проведения занятий, режимных моментов, в присутствии детей и родителей.

8.7. В помещениях МАДОУ детский сад № 26 «Радуга» Кировградского МО запрещается совершать иные противоправные или аморальные действия.

9. ТЕХНИКА БЕЗОПАСНОСТИ И ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ САНИТАРИЯ

9.1. Каждый работник обязан соблюдать требования по технике безопасности и производственной санитарии, предусмотренные действующими законами и иными нормативными актами, а так же выполнять указания органов Федеральной инспекции труда при Министерстве труда и социального развития, предписания органов трудовой инспекции профсоюзов и представителей совместных комиссий по охране труда.

9.2. Все работники МАДОУ детский сад № 26 «Радуга» Кировградского МО, включая руководителя, обязаны проходить обучение, инструктаж, проверку знаний правил,

норм и инструкций по охране труда и технике безопасности в порядке и сроки, которые указаны для определенных видов работ и профессий.

9.3. В целях предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний должны строго выполняться общие и специальные предписания по технике безопасности, их нарушение влечет за собой применение дисциплинарных мер взыскания, предусмотренных в главе 7 настоящих Правил.

9.4. Руководитель обязан выполнять предписания по технике безопасности, относящиеся к работе, выполняемые подчиненными лицами, контролировать реализацию таких предписаний.

9.5. Руководитель, виновный в нарушении законодательства и иных нормативных актов по охране труда, в невыполнении обязательств по Коллективному договору и соглашениям, либо препятствующий деятельности органов Федеральной инспекции труда, профсоюзов или представителей иных органов общественного контроля, привлекается к административной, дисциплинарной или уголовной ответственности в порядке, установленном законодательными актами РФ и ее субъектов.

10. ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКА

10.1. Персональные данные работника – информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника.

10.2. Получение и обработка персональных данных работника может осуществляться исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия работникам в трудоустройстве, обучении и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности работников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества.

10.3. Все персональные данные работника следует получать у него самого, если персональные данные работника, возможно, получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие, работодатель должен сообщить о целях, предполагаемых источниках и способах получения им персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение.

10.4. Работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его политических, религиозных и иных убеждениях и частной жизни. В случаях, непосредственно связанных с вопросами трудовых отношений, в соответствии со ст. 24 Конституции РФ работодатель вправе получать и обрабатывать данные о частной жизни работника только с его письменного согласия.

10.5. Работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его членстве в общественных объединениях или о его профсоюзной деятельности, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

10.6. При принятии решений, затрагивающих интересы работника, работодатель не имеет права основываться на персональных данных работника, полученных исключительно в результате их автоматизированной обработки или электронного получения.

10.7. Защита персональных прав работника от неправомерного их использования или утраты должна быть обеспечена работодателем за счет его средств, в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.

10.8. Работники и их представители должны быть ознакомлены под роспись с документами работодателя, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, а также об их правах и обязанностях в этой области.

10.9. Работники не должны отказываться от своих прав на сохранение и защиту тайны.

10.10. В целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у

работодателя, работники имеют право на:

- полную информацию об их персональных данных и обработке этих данных;
- свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные работника, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом;
- определение своих представителей для защиты своих персональных данных;
- доступ к относящимся к ним медицинским данным, с помощью медицинского специалиста по их выбору;
- требование об исключении или исправление неверных или неполных персональных данных, а также данных, обработанных с нарушением требования ТК РФ или иного федерального закона. При отказе работодателя исключить или исправить персональные данные работника он имеет право заявить в письменной форме работодателю о своем несогласии с соответствующим обоснованием такого несогласия. Персональные данные оценочного характера работник имеет право дополнить заявлением, выражающим его собственную точку зрения.
- требование об извещении работодателем всех лиц, которым ранее были сообщены неверные или неполные данные работника, обо всех произведенных в них исключениях, исправлениях или дополнениях;
- обжалование в суд любых неправомерных действий или бездействия работодателя при обработке и защите его персональных данных.

11. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

11.1. ПВТР МАДОУ детский сад № 26 «Радуга» Кировградского МО относятся к локальным нормативным актам, регламентирующим отношения внутри коллектива, принимаются на Общем собрании трудового коллектива МАДОУ детский сад № 26 «Радуга» Кировградского МО и утверждаются приказом заведующего, вывешиваются в помещении МАДОУ детский сад № 26 «Радуга» Кировградского МО на видном месте.

11.2. Указанные Правила обязательны для безусловного соблюдения всеми работниками МАДОУ детский сад № 26 «Радуга» Кировградского МО. По всем вопросам, неурегулированным настоящими Правилами, стороны будут руководствоваться нормами трудового законодательства, федеральных законов, нормативными документами Правительства РФ, министерств и ведомств РФ.

11.3. Ознакомление с данными ПВТР является одним из обязательных условий при заключении трудового договора. Ознакомление с действующими ПВТР работник удостоверяет своей подписью.

Председатель ОСТК
 МАДОУ детский сад № 26
 «Радуга» Кировградского МО
 _____/Т.Н.Бахарева
 29.05.2025г.

Заведующий
 МАДОУ детский сад №26
 «Радуга» Кировградского МО
 _____/О.А.Бершова/
 29.05.2025г.



СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА на 2025год

Администрация и Общее собрание трудового коллектива Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 26 «Радуга» Кировградского муниципального округа заключили Соглашение о том, что в течение 2025 года руководство обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда и пожарной безопасности

№ п/п	Содержание мероприятий	Един. учета	Кол-во	Стоимость работы (услуги)	Срок выполнения	Ответственный
1. Организационные мероприятия						
1.	Обучение по программам А,Б,ПП	чел	85	0,00	январь	Специалист по ОТ
2.	Проведение инструктажа по охране труда	чел	94	0,00	Июнь, декабрь	Специалист по ОТ
3.	Обновление уголка по охране труда	шт	1	0,00	Март август	Специалист по ОТ
4.	Проведение производственных собраний	шт	3	0,00	Сентябрь Январь май	Заведующий, зам. зав. по АХЧ
5.	Контроль за состоянием работы по охране труда, соблюдением техники безопасности, ПБ на рабочем месте	-	-	0,00	Постоянно	Администрация
6.	Обслуживание тревожной кнопки	год	1	16 320,00	Декабрь	Бухгалтер
7.	Техническое обслуживания видеонаблюдения	год	1	64 548,00	Декабрь	Бухгалтер
8.	Техническое обслуживание СКУД	год	1	28 944,00	Декабрь	Бухгалтер
9.	Услуги охраны с применением кнопки экстренного вызова полиции (Росгвардия)	год	1	79 084,80	Декабрь	Бухгалтер
10.	Физическая охрана объекта	год	1	1 489 200,00	Декабрь	Бухгалтер
2. Технические мероприятия						
12	Контроль за состоянием системы теплоснабжения.		1	0,00	ежедневно	зам. зав. по АХЧ
13	Работа с документацией по охране труда	-	-	0,00	Июнь, декабрь	Специалист по ОТ
3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия						
14	Прохождение сотрудниками медосмотра	чел	78	184 158,00	июнь	зам. зав. по АХЧ зам. зав. по АХЧ

15	Вакцинация сотрудников «Шигелвак»	чел	58	49 300,00	октябрь	Администрация мед. работник
16	Обследование на рото- и норовирус	чел	75	51 000,00	ноябрь	мед. работник
16	Обучение сотрудников по программе «Гигиеническое воспитание»	чел	75	62 550,00	июнь	зам. заведующего по АХЧ мед. работник
17	Приобретение моющих средств	руб		126 453,36	по мере необходимости	зам. зав. по АХЧ
18	Замена сколотой посуды (род. плата)	руб		15 000,00	по мере необходимости	зам. зав. по АХЧ
19	Дератизация, дезинсекция	руб		61 234,56	Декабрь	зам. зав. по АХЧ
4. Мероприятия по обеспечению спецодеждой и средствами индивидуальной защиты						
20	Покупка спецодежды мл. воспитателям, работникам пищеблока, прачечной	чел	25	144 000,00	В течение года	зам. зав. по АХЧ
5. Мероприятия по пожарной безопасности						
21	Проведение плановой противопожарной эвакуации	шт	227	0,00	апрель, октябрь	зам. зав. по АХЧ
22	Обслуживание оборудования для передачи «Пожар»	год	1	24 624,00	Декабрь	бухгалтер
23	Обслуживания пожарной сигнализации	год	1	94 656,00	Декабрь	бухгалтер
	Перемотка пожарных рукавов	шт	9	2 259,00	Июнь	зам. зав. по АХЧ
24	Испытания пожарного водопровода	шт	9	9 036,00	Июнь Декабрь	зам. зав. по АХЧ
25	Испытания электрических перчаток, ковриков	пара	8	4 312,00	Март Ноябрь	зам. зав. по АХЧ
6. Организационно-техническое обеспечение охраны труда и здоровья работников						
26	«Лыжня России»	чел	30	0,00	февраль	инст. по физической культуре
27	«День безопасности» (ознакомление со средствами пожаротушения и средствами индивидуальной защиты)	чел	94	0,00	декабрь	зам. зав. по АХЧ
28	Анкетирование (с целью выявления основных проблем по охране труда и психосоциальной обстановке в коллективе для создания программ улучшения условия труда и заключения Соглашения по охране труда)	чел	66	0,00	январь	Специалист по ОТ
29	Приемка ДОУ к НУГ		-	0,00	Август	Администрация

30	Совещание с работниками «Производственный травматизм. Мероприятия по его устранению и профилактике» (обсуждение вопросов охраны труда, анализ нарушений охраны труда и причин возникновения производственного травматизма)	чел	69	0,00	Январь сентябрь	Специалист по ОТ Специалист по ОТ
31	«День здоровья»	чел	60	0,00	октябрь	инструкторы по физической культуре
32	«Кросс наций»	чел	60	0,00	сентябрь	инст. по физической культуре
7. Учебное и воспитательное обеспечение охраны труда и здоровья работающих и учащихся						
33	Тематические беседы по ОБЖ с обучающимися «Как вести себя в опасных для жизни ситуациях»	чел	200	0,00	апрель октябрь	воспитатели

СОГЛАСОВАНО
 Председатель ОСТК
 МАДОУ детский сад № 26 «Радуга»
 Кировградского МО
 _____ /Г.Н. Бахарева/
 протокол № _ от 29.05.2025г.

УТВЕРЖДАЮ
 Заведующий
 МАДОУ детский сад № 26 «Радуга»
 Кировградского МО
 _____ /О.А. Бершова/
 приказ № 56 от 29.05.2025г.

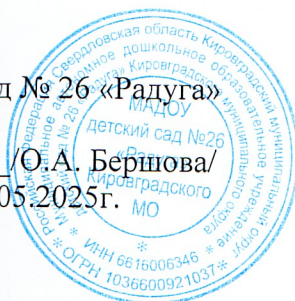


ГРАФИК СМЕННОСТИ СОТРУДНИКОВ ДЕТСКОГО САДА

№ П/П	ДОЛЖНОСТЬ	ЧАСЫ РАБОТЫ	ПЕРЕРЫВ
1.	Воспитатель	Исх: 7.00-14.12 Псх: 11.48-19.00	не менее 30 минут в течение смены
2.	Младший воспитатель	8.00-17.00	13.30-14.30
3.	Заместитель заведующего по АХЧ	8.00-17.00	12.00-13.00
4.	Машинист по стирке белья	Исх: 07.00-16.00 Псх: 10.00-19.00	12.00-13.00 14.00-15.00
5.	Повар	Исх: 6.00-14.00 Псх: 11.00-19.00	не менее 30 минут в течение смены
6.	Сторож	Исх-12ч. через 24ч. – в будние дни 18.00-06.00ч. Псх-23ч. через 24ч. в выходные и праздничные дни; начало работы с 18.00., окончание- 18.00ч.	10.00-11.00 (по четным неделям) 15.00-16.00 (по нечетным неделям)
7.	Кухонный работник	8.00-17.00	12.00-13.00
8.	Режим работы: Пятидневная рабочая неделя Выходные: суббота, Воскресенье.		

Председатель ОСТК
 МАДОУ детский сад № 26 «Радуга»
 Кировградского МО
 Т.Н.Бахарева
 29.05.2025г

Заведующий
 МАДОУ детский сад №26 «Радуга»
 Кировградского МО
 О.А.Бершова
 29.05.2025г



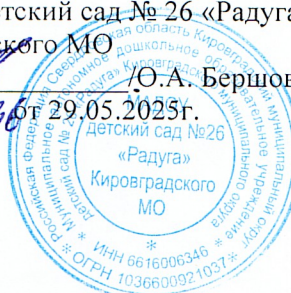
**Перечень должностей имеющих право на ежегодный основной удлиненный
 оплачиваемый отпуск и на дополнительный оплачиваемый отпуск по результатам
 специальной оценки условий труда.**

№ п/п	Профессии	Продолжительнос ть ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска (календарных дней)	Основание
1.	Заведующий детского сада	42	Постановление №415 от 03.04.2024 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»
2.	Старший воспитатель	42	Постановление №415 от 03.04.2024 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»
3.	Воспитатель	42	Постановление №415 от 03.04.2024 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»
4.	Воспитатель, работающий в группе с детьми с ограниченными возможностями здоровья	56	Постановление №415 от 03.04.2024 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», Постановления Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года N 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»
5.	Учитель - дефектолог	42	Постановление №415 от 03.04.2024 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»
6.	Учитель- логопед	42	Постановление №415 от 03.04.2024 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»
7.	Музыкальный руководитель	42	Постановление №415 от 03.04.2024 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»
8.	Инструктор по физической культуре	42	Постановление №415 от 03.04.2024 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»
9.	Педагог- психолог	42	Постановление №415 от 03.04.2024 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»
10.	Тьютор	42	Постановление №415 от 03.04.2024 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»

11.	Специалисты , работающие в группе с детьми с ограниченными возможностями здоровья	56	Постановление №415 от 03.04.2024 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», Постановления Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года N 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»
-----	---	----	---

СОГЛАСОВАНО
Председатель ОСТК
МАДОУ детский сад № 26 «Радуга»
Кировградского МО
_____/Т.Н. Бахарева/
протокол № от 29.05.2025г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий
МАДОУ детский сад № 26 «Радуга»
Кировградского МО
_____/О.А. Бершова/
приказ № 36 от 29.05.2025г.



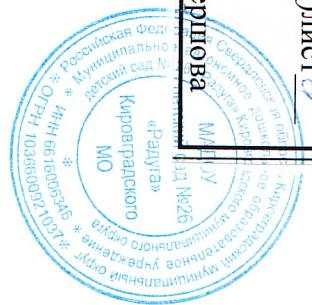
Перечень

профессий и должностей в МАДОУ детский сад №26 «Радуга» Кировградского МО ,
который в соответствии с Типовыми нормами предусматривается бесплатная выдача
специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты

1. Воспитатель
2. Заведующий, заместитель заведующего по административно – хозяйственной части
3. Кладовщик
4. Кастелянша
5. Кухонный работник
6. Младший воспитатель
7. Машинист по стирке белья
8. Повар
9. Уборщик служебных помещений
10. Уборщик территории

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью
12 (срок дав)
Заведующий МАДОУ
детский сад № 26 «Радуга»
Кировградского МО

О.А. Берцова
О.А. Берцова



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 669156940959655819463310575184336563501118402877

Владелец Бершова Ольга Анатольевна

Действителен с 22.01.2025 по 22.01.2026