

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад общеразвивающего вида №3 «Радуга»
городского округа Спасск-Дальний
(полное наименование общеобразовательного учреждения в соответствии с уставом)
с 2022 по 2025 год

От работодателя:

Заведующий
МБДОУ детский сад №3 «Радуга»
Е.В. Лень_____

«_____» _____ 2022 г.

От трудового коллектива:

Представитель трудового коллектива:
МБДОУ детский сад № 3 «Радуга»
А. В. Подлинная_____

«_____» _____ 2022 г.

М.П.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад общеразвивающего вида № 3 «Радуга» городского округа Спасск-Дальний (далее – МБДОУ детский сад №3 «Радуга»).

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и постановлениями Приморского края с целью определения взаимных обязательств Работников и Работодателя, по защите социально-трудовых прав Работников 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, соглашениями.

1.3 Настоящий коллективный договор заключен между муниципальным учреждением дополнительного образования МБДОУ детский сад №3 «Радуга» в лице заведующего, именуемым в дальнейшем «Работодатель» - с одной стороны, и общим собранием трудового коллектива МБДОУ детский сад №3 «Радуга» в лице председателя общего собрания Подлинной Анной Владимировной, именуемым в дальнейшем «Работники» - с другой стороны.

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, гарантирует защиту их прав и интересов и не может ухудшать положение работника по сравнению с нормами ТК РФ и иных законодательных актов.

1.5. Все Работники Учреждения имеют право уполномочить Общее собрание работников Учреждения представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников в течение 7 дней после его подписания.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

1.12. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.13. Настоящий договор вступает в силу 17.01.2022г. и действует по 17.01.2025г. В соответствии со статьей 43 ТК РФ действие коллективного договора может быть продлено на срок не более трех лет.

1.14. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых Работодатель учитывает мнение Общего собрания работников Учреждения, определяется Уставом Учреждения.

1.15. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через Общее собрание Работников Учреждения:

- по согласованию;
- консультации с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с Работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

1.16. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора (эффективного контракта), порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор (эффективный контракт) заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор (эффективный контракт) является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор (эффективный контракт) с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

СТ 59 ТК РФ. Срочный трудовой договор заключается: на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы.

2.4. В трудовом договоре (эффективный контракт) оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора (эффективный контракт) могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.5. Условия трудового договора (эффективный контракт) не могут ухудшать положения работника по сравнению с действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

2.6. Работодатель не вправе требовать с работника выполнение работ, не обусловленных трудовым договором (эффективным контрактом). Изменения условий трудового договора (эффективного контракта) могут быть осуществлены только в соответствии с действующим законодательством.

2.7. Работодатель или его полномочный представитель обязан до подписания трудового договора (эффективного контракта) с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, уставом МБДОУ детского сада №3 «Радуга», правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в МБДОУ детском саду №3 «Радуга».

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

2.9. Работник может подвергнуться дисциплинарному взысканию согласно ст.192, ст.193 ТК РФ.

2.10. Действие данного коллективного договора в полном объеме распространяется и на заведующего детским садом, заместителей заведующего.

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд МБДОУ детского сада №3 «Радуга».

3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) трудового коллектива определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития МБДОУ детского сада №3 «Радуга».

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в год.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.3.4. Предоставлять Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 - 176 ТК РФ.

3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять представителей и работников общего трудового коллектива (по согласованию) в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. Форма уведомления о предстоящем расторжении трудового договора законом не установлена, поэтому оно может осуществляться в любой письменной форме, в том числе посредством представления проекта приказа об увольнении конкретных работников.

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

4.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) общего собрания трудового коллектива или другого выборного органа в учреждении(ст.82 ТК РФ).

4.3. Стороны договорились, что;

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

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, получившим 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.

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

одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

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

4.3.3. Реализация права работодателя с письменного согласия каждого работника расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка ограничивается его обязанностью публично-правового характера заблаговременно предупредить указанных выше субъектов об увольнении работников (см. ст. 180 ТК РФ и комментарий к ней).

4.3.4. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 настоящего Кодекса, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа учреждения.

4.3.5. При появлении новых рабочих мест в МБДОУ детский сад №3 «Радуга» в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из МБДОУ детский сад №3 «Радуга» в связи с сокращением численности и штата.

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МБДОУ детского сада №3 «Радуга» (приложение №1), а также условиями трудового договора.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МБДОУ детского сада №3 «Радуга» устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников МБДОУ детского сада №3 «Радуга» устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки определяются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, в отношении педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, и федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования, в отношении иных педагогических работников.

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

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

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

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

5.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников МБДОУ детского сада №3 «Радуга» к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- 1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- 2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- 3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Работа в выходной и праздничный нерабочий день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.6. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с настоящим [Кодексом](#) и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в [порядке](#), установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

5.7. Привлечение работников МБДОУ детского сада №3 «Радуга» к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительным вознаграждением согласно, Положения о материальном стимулировании работников МБДОУ детский сад №3 «Радуга».

5.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) выборного органа учреждения не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

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

5.9. Работодатель обязуется:

5.9.1. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск и предоставление 2-х дополнительных оплачиваемых дней работникам, проходящим вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19):

- педагогическим работникам 42 календарных дня - основной отпуск, 8 календарных дней за проживание на Дальнем Востоке;

- остальным - 28 календарных дней - основной отпуск, 8 календарных дней за проживание на Дальнем Востоке;

5.9.2. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда в соответствии со ст.117 ТК РФ.

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

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

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

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

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

согласно ст. 263 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, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. 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.

5.9.4. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемыми учредителем.

5.10. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются дни, указанные в ст.112 ТК РФ. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

5.11. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье. Режим работы МБДОУ детского сада №3 «Радуга» устанавливается в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

VI. Оплата труда

6.1. Порядок и условия оплаты труда работников детского сада, регулируются Положением об оплате труда работников МБДОУ детского сада №3 «Радуга», которое утверждается приказом заведующего учреждением и согласовывается с учредителем и профсоюзной организацией МБДОУ детского сада №3 «Радуга».

6.2. В силу статьи ст. 136 Трудового кодекса РФ заработная плата выплачивается не реже чем, каждые полмесяца, то есть каждые две недели. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. 28 числа каждого месяца – заработная плата за первую половину текущего месяца. 13 числа каждого месяца – заработная плата (окончательный расчет) за предыдущий месяц.

6.3. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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

При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей [372](#) настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

Перечислять заработную плату по желанию работников на лицевые счета в любом банковском учреждении, либо выдавать по месту работы.

Своевременно и в полном объеме перечислять за работников МБДОУ детского сада №3 «Радуга» пенсионные страховые взносы и направлять данные персонифицированного учёта в органы Пенсионного фонда Российской Федерации по Приморскому краю.

6.4. Работодатель обязуется:

6.4.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться (в размере неполученной заработной платы) (ст. 234 ТК РФ).

6.4.2. В соответствии со ст. 236 ТК РФ при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении или других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсацией) 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.

6.4.3. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель МБДОУ детского сада №3 «Радуга».

VII. Гарантии и компенсации

7.1. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- учитывать новый порядок передачи в ФСС документов и сведений для начисления пособий и гарантий по нетрудоспособности сотрудников с детьми и инвалидами, учитывать микротравмы и проводить профилактику травматизма.
- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

VIII. Охрана труда и здоровья

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников МБДОУ детского сада №3 «Радуга» на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Провести в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и

сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома, с последующей сертификацией.

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками МБДОУ детского сада №3 «Радуга» обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний требований работников МБДОУ детского сада №3 «Радуга» по охране труда не реже одного раза в год.

8.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, журнал, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет МБДОУ детского сада №3 «Радуга»

8.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

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

8.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками МБДОУ детского сада №3 «Радуга» на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

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

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

8.11. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) общего собрания трудового коллектива (ст. 212 ТК РФ).

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

8.14. Создать в у МБДОУ детского сада №3 «Радуга» комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены общего собрания трудового коллектива учреждения.

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

8.16. Осуществлять совместно с выборным органом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.17. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в МБДОУ детского сада №3 «Радуга». В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.18. Обеспечить прохождение бесплатных периодических медицинских обследований работников за счёт средств МБДОУ детского сада №3 «Радуга», с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

IX. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

11. Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников один раз в год.

11.4. Рассматривают в месячный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трёх лет со дня подписания.

11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

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

(введена Федеральным [законом](#) от 07.10.2022 N 376-ФЗ)

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

Образец: Акт об отсутствии возможности ознакомить работника с приказом о приостановлении трудового договора

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

В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьей.

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

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

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

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

Образец: Приказ о возобновлении трудового договора, приостановленного в связи с мобилизацией

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

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

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

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

Дополнительные особенности обеспечения трудовых прав работников, указанных в [части первой](#) настоящей статьи, могут устанавливаться Правительством Российской Федерации.

Приложение № 1
к Коллективному договору
Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад
общеразвивающего вида №3
«Радуга» го Спасск-Дальний

СОГЛАСОВАНО
Представитель трудового коллектива
МБДОУ детского сада №3
«Радуга»
Подлинная А. В. _____
«___» _____ 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ
заведующий МБДОУ
Детского сада №3 «Радуга»
_____ Е.В. Лень
От «___» _____ 2022 г.

Правила внутреннего трудового распорядка
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения
«Детский сад общеразвивающего вида №3 «Радуга»

1. Общие положения

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка локальный нормативный акт МБДОУ детского сада № 3 «Радуга», регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы, связанные с регулированием трудовых отношений в МБДОУ детском саду №3 «Радуга» (далее - Работодатель).

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка способствуют укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени, повышению результативности труда, высокому качеству работы, обязательны для исполнения всеми работниками МБДОУ детского сада № 3 «Радуга».

1.3. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка устанавливают взаимные права и обязанности работодателя и работников, ответственность за их соблюдение и исполнение.

1.4. Вопросы, связанные с установлением Правил внутреннего трудового распорядка, решаются работодателем МБДОУ детским садом №3 «Радуга» (по согласованию) с выборным органом (общим собранием трудового коллектива) МБДОУ детского сада № 3 «Радуга».

1.5. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются заведующим и согласовываются с выборным органом (по согласованию) МБДОУ детского сада №3 «Радуга» (ст.190ТКРФ).

1.6. Каждый работник МБДОУ детского сада №3 «Радуга» несет ответственность за качество образования и его соответствие образовательной программе, которую реализует, за соблюдение трудовой и производственной дисциплины.

1.7. Индивидуальные обязанности вновь принятых работников предусматриваются в заключаемых с ним трудовых договорах (раздел III, глава 10-13ТКРФ)

1.8. Текст Правил внутреннего трудового распорядка обязателен для ознакомления всех работников МБДОУ детского сада №3 «Радуга» под роспись.

1.9. Правила внутреннего трудового должны вывешиваться в МБДОУ детского сада №3 «Радуга» на видном месте для всеобщего обозрения.

II. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1. Для работников МБДОУ детского сада №3 «Радуга» работодателем является заведующий, который осуществляет прием на работу и увольнение.

2.2. Вновь принятые работники принимаются на работу по трудовому договору (эффективному контракту), как правило, бессрочному.

2.3. К работе в МБДОУ детский сад № 3 «Радуга» не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в силу приговором суда (ст.331 ТК РФ от 30.12.2001 №197-ФЗ ред.от 05.02.2018г) ;

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

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

-признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

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

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

2.4. К педагогической деятельности в МБДОУ детского сада №3 «Радуга» допускаются лица, имеющие среднее профессиональное образование или высшее профессиональное образование. Образовательный ценз указанных лиц подтверждается документами государственного образца о соответствующем уровне образования и (или) квалификации.

2.5. При приеме на работу (заключение трудового договора (эффективного контракта)) работник обязан представить работодателю следующие документы:

-справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитации основаниям, выданная в порядке по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти;

-паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

-трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета — для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ о соответствующем образовании.

Прием на работу без перечисленных выше документов не допускается.

2.6. Прием на работу оформляется подписанием трудового договора (эффективного контракта) в письменной форме между работником и работодателем.

2.7. После подписания трудового договора (эффективного контракта) работодатель издает приказ о приеме на работу, который доводится до сведения работника под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора(эффективного контракта).

2.8. При приеме на работу (до подписания трудового договора (эффективного контракта)) работодатель обязан:

- ознакомить работника с условиями, его должностной инструкцией, условиями оплаты труда, разъяснить его права и обязанности;
- ознакомить работника с настоящими Правилами, проинструктировать его по правилам техники безопасности, производственной санитарии, противопожарной безопасности и организации охраны жизни и здоровья детей, с оформлением инструктажа в журнале установленного образца.

2.9. На всех работников, проработавших свыше 5 дней, ведутся трудовые книжки в установленном порядке, на работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы.

2.10. На каждого педагогического работника МБДОУ детского сада № 3 «Радуга» ведется личное дело, которое состоит из заявления о приёме на работу, трудовой договор, листка по учету кадров, автобиография, копии документа об образовании, семейном положении, свидетельства о рождении детей, пенсионного свидетельства, копии приказа о приёме на работу, аттестационный лист, копия приказов о переводе на другую работу, дополнительное соглашение, заявление об увольнении.

После увольнения работника его личное дело хранится в МБДОУ детском саду №3 «Радуга» 75 лет.

2.11. Прекращение трудового договора (эффективного контракта) может иметь место только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации. Работники имеют право расторгнуть трудовой договор (эффективный контракт), предупредив письменно администрацию учреждения за две недели. Прекращение трудового договора (эффективного контракта) оформляется приказом работодателя по учреждению.

2.12. В день увольнения работодатель выдает ему трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении. Запись о причине увольнения в трудовую книжку вносится в соответствии с формулировками законодательства и со ссылкой на часть, статью и пункт закона. Днем увольнения считается последний день работы.

III. Основные обязанности работников

3.1. Работники МБДОУ детского сада №3 «Радуга» обязаны:

- работать честно и добросовестно, строго выполнять учебный режим, распоряжения работодателя МБДОУ детского сада №3 «Радуга», обязанности, возложенные на них

Уставом МБДОУ детского сада №3 «Радуга», правилами внутреннего трудового распорядка, положениями и должностными инструкциями;

-соблюдать дисциплину труда — основу порядка в МБДОУ детский сад №3 «Радуга» вовремя приходить на работу за 15 минут до начала смены, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, проводить занятия согласно утвержденной образовательной программе, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять свои трудовые обязанности, своевременно и точно исполнять распоряжения работодателя;

-всемерно стремиться к повышению качества выполняемой работы, не допускать упущений в ней, строго соблюдать исполнительскую дисциплину, постоянно проявлять творческую инициативу, направленную на достижение высоких результатов трудовой деятельности;

-соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, производственной санитарии, гигиены, противопожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;

-быть всегда внимательными к детям, вежливыми с родителями дошкольников и членами коллектива;

-систематически повышать свой теоретический, методический и культурный уровень, деловую квалификацию;

-быть примером достойного поведения и высокого морального долга на работе, в быту и общественных местах;

-конкретные обязанности работников МБДОУ детского сада №3 «Радуга» определяются должностной инструкцией, разработанной с учетом условий работы МБДОУ детского сада №3 «Радуга», утвержденной заведующим и согласованной с председателем профсоюзного комитета;

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

-беречь и укреплять имущество МБДОУ детского сада №3 «Радуга» (оборудование, инвентарь, учебные пособия и т.д.), экономно расходовать материалы, электроэнергию, воспитывать у детей бережное отношение к имуществу;

-проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры.

3.2. Педагогические работники МБДОУ детского сада №3 «Радуга» несут полную ответственность за жизнь и здоровье детей. Обо всех случаях травматизма обучающихся работники МБДОУ детского сада №3 «Радуга» обязаны немедленно сообщить работодателю.

3.3. Педагогическим и другим работникам МБДОУ детского сада №3 «Радуга» запрещается в рабочее время:

-отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью;

-присутствие на занятиях посторонних лиц (либо только с разрешения администрации), посторонние лица могут присутствовать во время занятий в группе только с разрешения заведующего и его заместителей. Вход в группу после начала занятия разрешается только заведующему МБДОУ детского сада №3 «Радуга», его заместителям;

-делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения занятий и в присутствии детей.

3.4. Педагогическим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы, заменять друг друга без разрешения работодателя МБДОУ детского сада №3 «Радуга»;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий;
- удалять детей с занятий;
- курить в помещениях и на территории МБДОУ детского сада №3 «Радуга».

IV. Основные обязанности работодателя

4.1. Работодатель МБДОУ детского сада №3 «Радуга» обязан:

- обеспечивать соблюдение работниками МБДОУ детского сада №3 «Радуга» обязанностей, возложенных на них уставом МБДОУ детского сада №3 «Радуга» и правилами внутреннего трудового распорядка;
- гарантировать каждому гражданину РФ право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации.
- трудовые отношения между работником и работодателем заключать на основании трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом РФ.
- способствовать созданию в трудовом коллективе деловой творческой обстановки, поддерживать и развивать инициативу и активность работников, обеспечивать их участие в управлении МБДОУ детским садом №3 «Радуга» в полной мере используя собрания трудового коллектива, производственные совещания;
- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- своевременно рассматривать замечания работников;
- рационально организовывать труд работников МБДОУ детского сада №3 «Радуга» в соответствии с их специальностью и квалификацией, закрепить за каждым из них определенное место для образовательной деятельности;
- обеспечить исправное состояние оборудования, охрану здоровья и безопасные условия труда;
- обеспечивать систематическое повышение профессиональной квалификации работников МБДОУ детского сада №3 «Радуга», проводить специальную оценку условий труда педагогических работников;
- обеспечивать соблюдение трудовой и производственной дисциплины, своевременно применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины, учитывая при этом мнение коллектива;
- не допускать к исполнению своих обязанностей в данный рабочий день работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, принять к нему соответствующие меры согласно действующему законодательству;
- создавать нормальные санитарно-гигиенические условия (освещенность рабочего места, температурный режим, электробезопасность и т.д.);
- своевременно производить ремонт МБДОУ детского сада №3 «Радуга», добиваться эффективной работы технического персонала;

-обеспечивать сохранность имущества МБДОУ детского сада №3 «Радуга», его сотрудников и детей;

-оборудовать группы мебелью, техническими средствами;

-обеспечивать систематический контроль за соблюдением условий оплаты труда работников и расходованием фонда заработной платы; чутко относиться к повседневным нуждам работников МБДОУ детского сада №3 «Радуга»;

- выплачивать в полном объеме заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей системой оплаты труда.

4.2. Работодатель МБДОУ детского сада №3 «Радуга» несет ответственность за жизнь и здоровье детей во время пребывания их в МБДОУ детском саду №3 «Радуга» и участия в мероприятиях, организуемых МБДОУ детским садом №3 «Радуга». Обо всех случаях травматизма сообщать в соответствующие органы образования в установленном порядке.

4.3. В силу статьи ст. 136 Трудового кодекса РФ заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях определенных коллективным договором или трудовым договором, не реже чем, каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. 28 числа каждого месяца – заработная плата за первую половину текущего месяца. 13 числа каждого месяца – заработная плата (окончательный расчет) за предыдущий месяц. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменениях реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы;

-обеспечивать повышение уровня реального содержания заработной платы, включающей индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен. Индексация заработной платы производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права или в порядке установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Выдавать расчётные листки о начислении заработной платы в течение 3-х рабочих дней после окончания рабочего периода. Перечислять заработную плату по желанию работников на лицевые счета в любом банковском учреждении либо выдавать по месту работы.

Своевременно и в полном объёме перечислять за работников детского сада пенсионные страховые взносы и направлять данные персонифицированного учёта в органы Пенсионного фонда Российской Федерации по Приморскому краю.

4.4. В соответствии со ст. 236 ТК РФ при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении или других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсацией) 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.

V. Права работников

5.1. Работники МБДОУ детского сада №3 «Радуга» имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ иными федеральными законами;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее 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, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом 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, 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 Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного им в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

5.2. Права педагогических работников:

- педагогические работники имеют право работать по совместительству в других организациях, учреждениях в свободное от работы время, но не в ущерб основной работе.

- педагогические работники добровольно проходят, раз в пять лет педагогическую аттестацию, согласно Положения об Аттестации педагогических и руководящих работников.

VI. Рабочее время и его использование

6.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности (ст.91 ТК РФ).

6.2. В МБДОУ детском саду №3 «Радуга» установлена 5 дневная рабочая неделя, для отдельных категорий может быть установлен иной режим рабочей недели - сторожа, работают по графику (вести суммированный учёт рабочего времени по гибкому графику- 1 год).

6.3. Нормальная продолжительность рабочей недели - 40 часов, для педагогических работников устанавливается сокращенная рабочая неделя не более 36 часов.

Режим рабочего времени и время перерыва на обед работников МБДОУ детский сад №3 «Радуга»

№ п/п	Должность	Время работы	Время перерыва
1	Заведующий	8.00-17.00	12.00-13.00
2	Заведующий хозяйством	8.00-17.00	12.00-13.00
3	Старший воспитатель	8.00-17.00	В рабочее время по условиям работы
4	Воспитатель (устанавливается в 2 смены)	7.30-18.00	В рабочее время по условиям работы
	1 смена	7.30-11.00 7.30-18.00 14.30-18.00 7.30-13.00	В рабочее время по условиям работы
	2 смена	7.30-14.30 11.00-18.00 13.00-18.00	В рабочее время по условиям работы
5	Музыкальный руководитель	8.00- 13.45 (5 дней)	В рабочее время по условиям работы: с 12 до 13.00
6	Делопроизводитель	8.00-12.00	12.00-13.00
7	Младший воспитатель	8.00-17.00	14.00-15.00
10	Уборщик служебных помещений	10.00-14.00	13.00-14.00
11	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	13.00-17.00	13.00-14.00
12	Повар (устанавливается в 2 смены)	06.00-18.00	В рабочее время по условиям работы
	1 смена	06.00-14.00	В рабочее время по условиям работы
	2 смена	10.00-18.00	В рабочее время по условиям работы
13	Кухонный рабочий	8.00-17.00	В рабочее время по условиям работы

14	Кладовщик	8.00-12.00	12.00-13.00
15	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды и белья	9.00-16.00	В рабочее время по условиям работы
16	Дворник	8.00-17.00	12.00-13.00
17	Сторож (по графику дежурств)	18.00-6.30	В рабочее время по условиям работы
	В выходные и праздничные дни	08.00-08.00	В рабочее время по условиям работы

6.4. Для других сотрудников, работающих 40 часов при пятидневной рабочей неделе (в том числе при совмещении должностей) перерыв для обеда и отдыха устанавливается с 12-00 до 13-00 часов.

6.6. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье, для работающих по графику, выходные дни предоставляются в соответствии с графиком работы.

6.7. По желанию работника, с его письменного заявления он может за пределами основного рабочего времени работать по совместительству как внутри, так и за пределами МБДОУ детского сада №3 «Радуга».

6.8. Работа в выходные и праздничные дни запрещается, привлечение к работе в указанные дни осуществляется только с согласия работника и в соответствии с требованиями ст.113 ТК РФ.

6.9. Общие родительские собрания созываются по усмотрению заведующего МБДОУ детским садом №3 «Радуга», но не реже одного раза в год.

6.10. Заседания педагогического совета и общие собрания трудового коллектива должны продолжаться, как правило, не более двух часов, родительские - не более полутора - двух часов.

6.11. Время перерыва определяется работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом. Работодатель и его заместители обязаны обеспечить учет рабочего времени всех работников.

VII. Поощрение за успехи в работе

7.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании детей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности с занесением в трудовую книжку;
- премирование;
- награждение почетной грамотой.

В МБДОУ детском саду №3 «Радуга» могут применяться и другие поощрения в соответствии с Положением о материальном стимулировании в МБДОУ детский сад №3 «Радуга».

7.2. За особые заслуги работники МБДОУ детского сада №3 «Радуга» представляются в вышестоящие органы для награждения правительственными наградами, установленными для работников образования, и присвоения почетных званий.

7.3. При применении мер поощрения обеспечивается сочетание материального и морального стимулирования труда.

7.4. При применении морального и материального поощрения, при представлении работников к государственным наградам и почетным званиям учитывается мнение трудового коллектива, совета МБДОУ детского сада № 3 «Радуга».

VIII. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

8.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника обязанностей, возложенных на него трудовым договором, уставом МБДОУ детского сада № 3 «Радуга», правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, влечет за собой применение мер дисциплинарного и общественного воздействия, а также применение мер, предусмотренных действующим законодательством.

8.2. За нарушение трудовой дисциплины работодатель применяет следующие дисциплинарные взыскания:

-замечание;

-выговор;

-увольнение в соответствии со ст.192 ТК РФ по соответствующим основаниям.

8.3. Увольнение в качестве взыскания может быть применено за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей: прогула, т.е. отсутствие на рабочем месте без уважительных причин течение всего рабочего дня, независимо от его продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительной причины более 4-х часов подряд в течение рабочего дня, смены. (п. п а п.6 ч.1 ст. 81 ТК РФ). Повторное нарушение в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения. Применение, в том числе однократное методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью (ч.1 п.1. п. 2 ст. 336 ТК РФ).

8.4. Дисциплинарное взыскание применяется заведующим детского сада. Работодатель имеет право вместо применения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива.

8.5. Дисциплинарные взыскания на заведующего накладываются учредителем, который имеет право его назначать и увольнять.

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

8.7. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

8.8. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется работнику под расписку в трехдневный срок.

8.9. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не подвергнут новому дисциплинарному взысканию, он считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию. Работодатель по своей инициативе или ходатайству трудового коллектива может издать приказ о снятии взыскания, не ожидая истечения года, если работник не допустил нового нарушения трудовой дисциплины

и притом проявил себя как хороший, добросовестный работник. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные выше, не применяются.

Приложение № 3
к Коллективному договору
Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад
общеразвивающего вида №3
«Радуга» го Спасск-Дальний

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Работодатель и представитель работников МБДОУ детского сада №3 «Радуга» заключили настоящее соглашение о том, что в течение 2022 – 2025г., работодатель детского сада обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда

№ п/п	Содержание мероприятия (работ)	Ед.	Кол-во	Ст-ть	Сроки выполнения	Ответственные
1.	Специальная оценка условий труда (11 рабочих места)	Чел.	10	22000,00	2022 2023 2024	Заведующий Лень Е. В.
2.	Обучение и проверка знаний по охране труда и технике безопасности	Чел.	2	2000,00	2021 декабрь, 2024 октябрь	Заведующий Лень Е. В.
3.	Обучение работников безопасным методам и приемам работы в соответствии с требованиями ГОСТ 12.0.004-90 ССБТ	Чел.	27	-	2 раза в год декабрь, июнь	заведующий хозяйством Кудина Н. С.
4.	Разработка и тиражирование инструкций по охране труда, отдельно по видам работ, по профессиям образовательного учреждения	Шт.	59	1000,00	По мере необход имости	заведующий хозяйством Кудина Н. С
5.	Обеспечение контроля за ведением журналов регистрации инструктажей	-	По плана м комис сии	-	1 раз в месяц	заведующий хозяйством Кудина Н. С
6.	Обеспечение структурных подразделений образовательного учреждения законодательными и иными нормативно- правовыми актами по ОТ и Пожарной безопасности	-	-	2 000,00	По мере необходи мости	заведующий хозяйством Кудина Н. С.
8	Проведение в установленном порядке обязательных	Чел.	18	168000,00	1 раз в год	Заведующий Лень Е. В.

	предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований)					
9	Приобретение и выдача СИЗов (мыла, дезинфицирующих средств)	Чел.	15	1500,00	1 раз в месяц	заведующий хозяйством Кудина Н.С.
10	Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации	Чел.	4	-	2 раза в год	Комиссия по ОТ
11	Организация и проведение контроля по ОТ в соответствии с утвержденным положением	Чел.	4	-	Согласно положению	1 степень-комиссия по ОТ 2 степень-мед.работник и уполномоченный по ОТ 3 степень-заведующий
12	Проведение испытаний устройства заземления (зануления) и изоляцию проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации	-	-	23 000,00	2022 июль 2023 2024	заведующий хозяйством Кудина Н.С.
13	Обеспечение групп, медицинского кабинета, прачечной, пищеблока аптечками для оказания первой медицинской помощи, оздоровления воспитанников	Шт.	8	4000,00	В течение года	заведующий хозяйством Кудина Н.С.
14	Обеспечение контроля за введением документации по ОТ журналами регистрации противопожарного инструктажа, журналом учета первичных средств пожаротушения	-	-	-	2 раза в год	Заведующий Лень Е. В.
15	Организация обучения сотрудников мерам пожарной безопасности, действиям при угрозе ЧС	Чел.	27	-	2 раза в год (весна, осень)	заведующий хозяйством Кудина Н.С.
16	Проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала	Чел.	27	-	2 раза в год (весна, осень)	заведующий хозяйством Кудина Н.С.
17	Профилактические работы и необходимый ремонт электрооборудования	-	-	10000,00	Ежегодно июнь-август	заведующий хозяйством Кудина Н.С.
18	Испытание системы отопления здания	-	-	-	Ежегодно июль	заведующий хозяйством Кудина Н.С.
19	Приобретение спецодежды для сотрудников	Шт.	12	6000,00	Ежегодно июль	Заведующий Лень Е. В.

						заведующий хозяйством Кудина Н.С.
	приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря			20000,00	2022-2025гг	Заведующий Лень Е. В.
	организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий (производственной гимнастики) с работниками, по рекомендации лечащего врача или на основании результатов медицинских осмотров	Чел.	27	-	2022-2025г	Заведующий Лень Е. В.
	Организация и проведение мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО)	Чел.	27	-	2021-2025гг	Заведующий Лень Е. В.
	Организация обучения работников оказанию первой помощи пострадавшим на производстве	чел.	11	4400,00	2022 март	Заведующий Лень Е, В.
	Обучение ответственного лица за эксплуатацию опасных производственных объектов, электроустановок	чел.	1	-		Заведующий хозяйством
	Организация и проведение производственного контроля в порядке, установленном действующим законодательством				в течение 2022-2025 года	Заведующий Лень Е. В.
	заключение договоров на, своевременное удаление и очистку воздуховодов и вентиляционных установок, осветительной арматуры, окон, фрамуг, световых фонарей.		по мере необходимости			заведующий хозяйством Кудина Н. С.
	Нанесение на производственное оборудование, элементы конструкций, коммуникаций и на другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности		по мере необходимости	5000,00	2022-2025гг	Кудина Н. С.

СОГЛАСОВАНО

Предстаитель трудового коллектива
МБДОУ детский сад №3 «Радуга»

_____ А. В. Подлинная

« 20 » января 2022 г.

