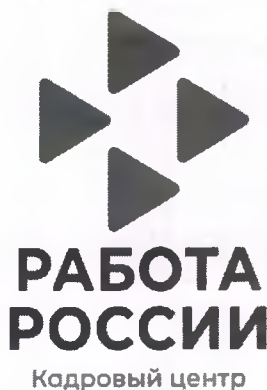


БАШКОРТОСТАН РЕСПУБЛИКАҢЫ

ФАЙЛӘ, ХЕЗМӘТ ҺӘМ ХАЛЫКТЫ
СОЦИАЛЬ ЯКЛАУ
МИНИСТРЛЫҒЫ

Республика халык мәшғүллегә үзгә
дәүләт казна учреждениеһының
Белорет районы
буйынса филиалы

Кызыл Партизандар ур., 16, Белорет к., 453500



РЕСПУБЛИКА БАШКОРТОСТАН

МИНИСТЕРСТВО СЕМЬИ, ТРУДА
И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
НАСЕЛЕНИЯ

Филиал государственного казенного
учреждения Республиканский
центр занятости населения
по Белорецкому району

Красных Партизан ул., 16, г. Белорецк, 453500

Тел.: (347-92) 3-11-82; e-mail: 46czn@bashkortostan.ru; https://rczn.bashkortostan.ru

15.04.2025г. № 251
На № 10/1 от 18.02.2025г.

Заведующему МДОБУ
детский сад №25
«Теремок» г. Белорецк
Булякбаевой Т.Н.

г. Белорецк, ул. Косоротова, д. 28

УВЕДОМЛЕНИЕ № 23

о регистрации коллективного договора

Муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения
Башкирский детский сад общеразвивающего вида №25 «Теремок» г. Белорецк
муниципального района Белорецкий район Республики Башкортостан

Филиал ГКУ Республиканский центр занятости населения по Белорецкому району сообщает, что коллективный договор Муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения Башкирский детский сад общеразвивающего вида №25 «Теремок» г. Белорецк муниципального района Белорецкий район Республики Башкортостан, заключенный на период с 15.02.2025 года по 14.02.2028 года,

Зарегистрирован 15 апреля 2025г.
(дата регистрации)

Регистрационный номер 23

Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

Директор филиала

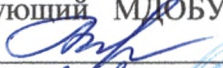
Н.Н. Колчина

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального дошкольного образовательного бюджетного
учреждения Башкирский детский сад общеразвивающего вида №25
«Теремок» г.Белорецк муниципального района Белорецкий район
Республики Башкортостан
на период с «15» февраля 2025 года по «14» февраля 2028 года.

От работодателя:

Заведующий МДОБУ детский сад № 25

 Булякбаева Т.Н.

«14» февраля 2025 г.

Юридический адрес: РБ, г.Белорецк

Косоротова, д.28

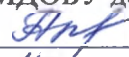
Телефон: (347) 92 3-28-77



От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации

МДОБУ детский сад № 25 г.Белорецк

 Апкадинова Г.В.

«14» февраля 2025 г.

Филиал ГКУ РБ ИЭН по Белорецкому району

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

«15» апреля 2025 г.

Регистрационный номер 23

Подпись  М.Б. Рибова

Коллективный договор прошел
предварительное согласование в Белорецкой районной
организации Профсоюза образования и науки РФ
на соответствие положений законодательству

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель Белорецкой районной (городской) организации
Общероссийского Профсоюза образования  Нестерова С.Г.



Регистрационный № 10 от «17» 02.2025 г.

Коллективный договор принят на общем собрании трудового коллектива
«03» февраля 2025 года. Протокол № 5

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном дошкольном образовательном бюджетном учреждении Башкирский детский сад общеразвивающего вида №25 «Теремок» г. Белорецк муниципального района Белорецкий район РБ. (далее – образовательная организация)

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, Отраслевым соглашением между Башкирским рескомом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и Министерством образования и науки Республики Башкортостан, Отраслевым территориальным соглашением между Администрацией муниципального района Белорецкий район, МКУ Управление образования муниципального района Белорецкий район и Белорецкой районной организацией профессионального союза работников народного образования и науки РФ.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя - заведующего МДОБУ детский сад №25 г.Белорецк Булякбаевой Т.Н. (далее – работодатель).

- работники в лице уполномоченного в установленном законом порядке представителя председателя первичной профсоюзной организации МДОБУ детский сад №25 г.Белорецк Апкадиновой Г.В. (далее – Работник)

1.4. Стороны согласились с тем, что профком выступает в качестве единственного полномочного представителя работников при разработке и заключении коллективного договора, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных, социальных и экономических вопросов, в том числе вопросов оплаты, условий, охраны труда, занятости, найма, увольнения работников, а также по другим вопросам социальной защищенности работников.

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

1.6. Работодатель знакомит работников под подпись с текстом коллективного договора в течение 5 дней после его подписания, а также до заключения трудовых договоров с новыми работниками.

1.7. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие:

- в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации;

- при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании), изменении типа образовательной организации - в течение всего срока реорганизации;

- при смене формы собственности образовательной организации - в течение трех

месяцев со дня перехода прав собственности;

- при ликвидации образовательной организации - в течение всего срока ее проведения.

1.8. Настоящий коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, Отраслевым соглашением, отраслевым территориальным соглашением. Условия настоящего коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с названными документами, недействительны и не подлежат применению.

1.9. В случае внесения изменений в Отраслевое соглашение, отраслевое территориальное соглашение, заключения новых соглашений Работодатель или Профсоюзный комитет выходит с инициативой о внесении изменений в настоящий коллективный договор.

1.10. В течение срока действия настоящего коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств, изменить или дополнить их.

1.11. В течение срока действия настоящего коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности.

Внесение изменений и дополнений в настоящий коллективный договор осуществляется в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора.

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

1.13. Работодатель или лицо, его представляющее, несет ответственность в соответствии с действующим законодательством за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых настоящим коллективным договором, непредоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, другие противоправные действия (бездействия).

1.14. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами с *15 февраля 2025 года* и действует в течение трех лет по *14 февраля 2028г.*

1.15. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора, внесении в него изменений или о продлении действующего на срок до трех лет.

1.16. К настоящему коллективному договору прилагаются:

1.16.1. Правила внутреннего трудового распорядка работников МДОБУ детский сад №25 г.Белорецк. (Приложение №1).

1.16.2. Перечень должностей работников, которым устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. (Приложение №2)

1.16.3. Положение об оказании материальной помощи работникам МДОБУ детский сад №25 г.Белорецк. (Приложение №3)

- 1.16.4. График повышения квалификации педагогических работников за счёт средств работодателя. (Приложение №4)
- 1.16.5. График аттестации педагогических работников. (Приложение №5)
- 1.16.6. Приказ о создании комиссии по охране труда. (Приложение №6)
- 1.16.7. План мероприятий по улучшению условий охраны труда. (Приложение №7)
- 1.16.8. Нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты. (Приложение №8)
- 1.16.9. Перечень профессий и должностей работников, подлежащих периодическим медицинским осмотрам с объёмом медицинского осмотра. (Приложение №9)
- 1.16.10. Приказ о создании комиссии по трудовым спорам. (Приложение №10)
- 1.17. Приложения являются неотъемлемой частью коллективного договора.
- 1.18. Представители сторон не реже двух раз в год информируют работников, в том числе и на собраниях, о выполнении условий коллективного договора, результатах финансово - экономической деятельности организации, представляют информацию о предстоящей реорганизации, реформировании, перепрофилировании или ликвидации организации.

II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

2.1. В целях развития социального партнерства, договорного регулирования социально-трудовых и иных, непосредственно связанных с ними, отношений и достижения общественного согласия, Стороны обязуются:

2.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

2.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

2.1.3. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства (комиссия по ведению коллективных переговоров, комиссия по охране труда, комиссия по трудовым спорам и др.).

2.1.4. Не допускать снижения действующего уровня социальных гарантий, льгот и компенсаций, размеров и условий оплаты труда работников при принятии локальных нормативных актов.

2.2. Работодатель:

2.2.1. Содействует созданию условий для деятельности Профсоюзной организации, ее выборных органов.

2.2.2. Предоставляет Профсоюзному комитету по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях финансирования образовательной организации и фонда оплаты труда, объеме задолженности по выплате

заработной платы, размерах средней заработной платы по категориям персонала, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников, дополнительном профессиональном образовании работников и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.3. Предоставляет Профсоюзному комитету полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

2.2.4. Обеспечивает:

- участие представителей Профсоюзного комитета в осуществлении контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда образовательной организации, в том числе фонда стимулирования, внебюджетного фонда;
- участие представителей Профсоюзного комитета в работе органов управления образовательной организацией (попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.), как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и по иным вопросам деятельности организации;
- соблюдение законодательства о защите персональных данных, ознакомление работников под подпись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их правами и обязанностями в этой области.

2.2.5. Информировывает Профсоюзный комитет о выданных образовательной организацией органами государственного, ведомственного, профсоюзного контроля (надзора) предписаниях об устранении выявленных нарушений норм трудового законодательства, своевременно выполняет предписания.

2.2.6. Решение о возможном расторжении трудового договора с работником, входящим в состав Профсоюзного комитета и не освобожденным от основной работы по основаниям, предусмотренным п.2, 3, 5 ч.1 ст.81 ТК РФ, принимает с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

2.2.7. Работодатель по согласованию с Профсоюзным комитетом принимает (утверждает):

- локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права;
- решение о возможном расторжении трудового договора с работником – членом Профсоюза в соответствии с п.п.2, 3 или 5 ч.1 ст.81 ТК РФ;
- решение о привлечении работника к сверхурочной работе;
- решение о привлечении работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых для подготовки профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации;
- состав комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- представление (ходатайства) к присвоению почетных званий, награждению отраслевыми и иными наградами;

2.2.8. Работодатель по согласованию с Профсоюзным комитетом принимает (утверждает) локальные нормативные акты МДОБУ детский сад №25 г.Белорецк, определяющие:

- порядок проведения аттестации в целях установления соответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе (за исключением педагогических работников);
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- график сменности;
- график отпусков;
- правила и инструкции по охране труда для работников;
- порядок и условия оплаты труда работников, в том числе установления компенсационных выплат, выплат стимулирующего характера, премий и иных выплат работникам, оказания материальной помощи;
- форму расчетного листка;
- конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день, оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, оплаты труда за работу в ночное время;
- введение, замену и пересмотр норм труда;
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда;
- объем педагогической работы (учебной нагрузки) педагогических работников, тарификацию;
- объем педагогической работы (учебной нагрузки) заместителей руководителя, старшего воспитателя, совместителей;
- режим рабочего времени работников в случае простоя;
- введение суммированного учета рабочего времени;
- представление на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности;
- график аттестации работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности;
- порядок создания, организации работы комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (п.6 ст.45 ФЗ «Об образовании в РФ»);
- нормы профессиональной этики педагогических работников;

2.3. Профсоюзная организация:

2.3.1. Уполномочивает председателя первичной профсоюзной организации, либо лицо его замещающее, подписать настоящий коллективный договор, а также возможные изменения к нему.

2.3.2. Способствует реализации настоящего коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, строит свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства.

2.3.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе образовательной организации.

2.3.4. Содействует предотвращению в образовательной организации коллективных трудовых споров при выполнении работодателем обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

- 2.3.5. Разъясняет работникам положения настоящего коллективного договора.
- 2.3.6. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации, в том числе при разработке и согласовании проектов локальных нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.
- 2.3.7. Представляет, выражает и защищает социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников – членов Профсоюза перед работодателем, в комиссии по трудовым спорам, органах власти и управления и др. Обращается за помощью и содействием в вышестоящие профсоюзные органы, к профсоюзным юристам.
- 2.3.8. Представляет во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет профсоюзной организации в размере, определенном Профсоюзным комитетом.
- 2.3.9. В соответствии с действующим законодательством осуществляет контроль за соблюдением работодателем норм трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, условий коллективного договора, соглашений и локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.
- 2.3.10. Добивается отмены (при остановки) управленческих решений работодателя, противоречащих нормам трудового законодательства, обязательствам настоящего коллективного договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с Профсоюзным комитетом (учета мотивированного мнения).
- 2.3.11. Принимает участие в аттестации работников на соответствие занимаемой должности.
- 2.3.12. Осуществляет проверку правильности удержания и перечисления членских профсоюзных взносов.
- 2.3.13. Информировывает членов Профсоюза о своей работе, деятельности выборных профсоюзных органов.
- 2.3.14. Организует физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза в пределах утвержденной сметы расходов первичной профсоюзной организации.
- 2.3.15. Ходатайствует о присвоении почетных званий, награждении ведомственными наградами работников, профсоюзными наградами – членов Профсоюза.
- 2.3.16. Оказывает членам Профсоюза помощь, содействие в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.
- 2.3.17. Организует информирование членов Профсоюза, при возможности - правовой всеобуч.
- 2.3.18. Направляет учредителю (собственнику) образовательной организации заявление в случае нарушения руководителем образовательной организации, его заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы

трудового права, условий настоящего коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ).

2.3.19. Организует обеспечение детей членов Профсоюза новогодними подарками в пределах утвержденной сметы расходов Профсоюзной организации и в порядке, определенном решением Профсоюзного комитета.

2.3.20. Оказывает материальную помощь членам Профсоюза в соответствии с Положением об оказании материальной помощи в пределах утвержденной сметы расходов Профсоюзной организации.

2.3.21. Выступает инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

2.4. Стороны согласились с тем, что работодатель заключает коллективный договор с Профсоюзной организацией как единственным представителем работников, обеспечивает исполнение действующего в Российской Федерации и Республике Башкортостан законодательства и не реже двух раз в год отчитывается перед работниками о его выполнении.

2.5. Стороны договорились, что решения по вопросам условий и оплаты труда, их изменения, установления компенсационных выплат, выплат стимулирующего характера, премий и иных выплат работникам, объема педагогической работы (нагрузки), тарификации, Положения о нормах профессиональной этики, а также по другим случаям, предусмотренным трудовым законодательством и настоящим коллективным договором, принимаются с учетом мнения или по согласованию с Профсоюзным комитетом.

2.6. Стороны считают, что при возникновении споров, связанных с реализацией настоящего коллективного договора, локальных нормативных актов и иных документов, содержащих нормы трудового права, и недостижения согласия каждая сторона может обратиться по возникшему спору в государственные органы контроля и надзора или суд.

III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

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

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

3.1.2. Работодатель обязан при приеме на работу, до подписания трудового договора с работником, ознакомить его под подпись с отраслевым территориальным соглашением и настоящим коллективным договором.

3.1.3. Испытание при приеме на работу, помимо оснований, предусмотренных ст. 70 Трудового кодекса РФ, не устанавливается для:

- педагогических работников, имеющих квалификационную категорию;
- многодетных родителей;
- членов семей военнослужащих участников специальной военной операции.

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

3.1.5. Обязательными для включения в трудовой договор педагогических работников наряду с обязательными условиями, содержащимися в ст. 57 Трудового кодекса РФ, являются: объем педагогической работы (учебной нагрузки), условия оплаты труда, включая размер ставки заработной платы, оклада, повышающих коэффициентов к ставке (окладу), компенсационных и стимулирующих выплат.

Стороны трудового договора определяют содержание его условий с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, соглашений, настоящего коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов образовательной организации, а также рекомендуемых к использованию в работе разработанных образцов и форм кадровых документов.

3.1.6. Условия выполнения, срок и объем педагогической работы (учебной нагрузки) заместителей руководителя, старшего воспитателя образовательной организации являются обязательными для включения в их трудовые договоры (дополнительные соглашения).

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

3.1.8. Работа, не обусловленная трудовым договором, может выполняться только с письменного согласия работника наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату.

3.1.9. Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию, в связи с невозможностью продолжения им работы в случаях:

- переезда на новое место жительства, перевода супруга на новое место службы;

- зачисления на очное обучение в образовательную организацию высшего или профессионального образования;

- выхода на страховую пенсию по старости, в т.ч. досрочную;

- необходимости длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше трех лет;

- необходимости ухода за больным или престарелым членом семьи, родственником;

- нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

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

3.1.11. Лица, указанные в ч.3, 3.1, 4 ст.46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», принятые на работу в

образовательную организацию, обладают всеми социально-трудовыми правами и гарантиями, предусмотренными действующим законодательством, соглашениями, настоящим коллективным договором и локальными актами образовательной организации.

3.2. Применение электронной формы обучения и/или дистанционных образовательных технологий не является основанием для снижения (изменения) нормы часов педагогической работы и не может являться основанием для уменьшения размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе при переводе педагогических работников на режим удаленной, дистанционной работы.

3.3. При увольнении работника по основаниям, предусмотренным п.11 ч.1 ст.77, п.2, 3 ч.1 ст.81 п.2, 8, 9, 10 или 13 ч.1 ст.83 Трудового кодекса РФ, работодатель обязан предлагать работнику как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, имеющиеся у него как в данной, так и в другой местности (филиалы), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

3.4. В целях недопущения ведения (составления, предоставления) педагогическими работниками образовательной организации избыточной документации, в трудовых договорах педагогических работников определяются конкретные должностные обязанности педагогических работников, связанные с составлением и заполнением ими документации:

- участие в разработке части образовательной программы дошкольного образования, формируемой участниками образовательных отношений;

- ведение журнала педагогической диагностики (мониторинга).

3.5. Не допускается возложение на педагогических работников образовательной организации работы, связанной с подготовкой документов, не включенных в перечень, приведенный в п. 3.4 настоящего коллективного договора.

3.6. При принятии локальных нормативных актов, регламентирующих ведение документации и определяющих ответственность педагогических работников за их составление и ведение, учитывается мнение Профсоюзного комитета образовательной организации.

3.7. Увольнение педагогических работников образовательной организации по инициативе работодателя, связанное с сокращением численности или штата работников, допускается только после окончания учебного года - после 31 мая текущего года.

3.8. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников, а также в связи с ликвидацией образовательной организации, Работодатель:

3.8.1. В случаях массового увольнения работников, уведомляет службу занятости населения, профком и работников об увольнении не менее чем за 3 месяца.

3.8.2. Предоставляет работнику время в течение рабочей недели не более 4 часов для поиска новой работы и (или) получения новой квалификации

3.9. Преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации пользуются следующие категории работников:

- имеющие государственные награды, почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия;
- которым до наступления права на получение страховой пенсии по старости (в т.ч. досрочно) осталось менее трех лет, либо отнесенные в установленном законом порядке к категории граждан предпенсионного возраста;
- совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;
- супруги военнослужащих, призванных на военную службу по мобилизации или заключении контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации;
- внештатные правовые и технические инспекторы труда Профсоюза;
- имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- имеющие статус «Молодой специалист»;
- одинокие матери, воспитывающие детей до 16 лет;
- имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 8 лет.

3.10. С работниками, включая заместителей руководителя, реализующими образовательные программы, предусматривающие применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, заключаются трудовые договоры, дополнительные соглашения к трудовым договорам, предусматривающие использование в работе технологии дистанционной работы.

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

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

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

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

Установленная для педагогических работников ч.1 ст.333 Трудового кодекса РФ сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю не является единой для всех педагогических работников продолжительностью рабочего времени, и не обязывает работников, ведущих педагогическую работу в объеме менее 36 часов в неделю, находиться на рабочем месте сверх определенного недельного объема учебной нагрузки.

4.2. Объем педагогической работы (учебной нагрузки) непедагогических работников, ведущих эту работу помимо основной работы в той же организации, определяется руководителем образовательной организации по согласованию с Профсоюзным комитетом.

4.3. При рассмотрении вопросов об определении объема педагогической работы (учебной нагрузки) педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, необходимо учитывать следующее:

4.3.1. При выполнении педагогическим работником в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам воспитателей, продолжающегося непрерывно два и более месяцев, еженедельный ее объем уточняется со дня начала замещения путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору; производится перерасчет месячной оплаты труда этого педагогического работника с учетом увеличенного объема педагогической работы (учебной нагрузки). При этом в дополнительном соглашении к трудовому договору указывается, что дополнительный объем педагогической работы (учебной нагрузки) устанавливается на период замены временно отсутствующего работника.

При выполнении педагогическим работником с его письменного согласия педагогической работы в той же образовательной организации при замещении временно отсутствующих воспитателей, продолжающемся непрерывно в течение не более двух месяцев, или при выполнении такого замещения эпизодически, выполнение воспитателем педагогической работы в этом случае оформляется распоряжением работодателя, в котором указывается срок выполнения работы, ее содержание и объем, а также размер оплаты.

4.4. Определение объема педагогической работы (учебной нагрузки) педагогическим работникам, находящимся в отпусках по беременности и родам, отпусках по уходу за ребенком, в длительном отпуске сроком до одного года, либо ином отпуске, осуществляется на общих основаниях.

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

4.5.1. Вопрос присутствия (отсутствия) работников (отдельных работников) на своих рабочих местах в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или

организационного характера) решается руководителем организации по согласованию Профсоюзным комитетом.

4.5.2. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск, ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск за первый год работы, предоставляемый работнику по соглашению сторон до истечения шести месяцев работы (авансом), устанавливается полной продолжительности (в зависимости от места работы и занимаемой должности) и оплачивается в полном размере при условии, что работник не просит предоставить ему только часть отпуска (разделить отпуск на части).

4.5.3. Педагогическим работникам, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из полной продолжительности ежегодного отпуска (42 и 56 календарных дней).

4.5.4. Применяется следующий перечень должностей работников, работающих на условиях ненормированного рабочего дня:

- руководитель образовательной организации;
- заведующий хозяйством;
- документовед.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью три календарных дня.

4.5.5. Продолжительность рабочего дня или смены работников, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час, в том числе у воспитателей.

Работодатель при установлении (объявлении) Правительством Республики Башкортостан дат проведения праздников, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ (Ураза-Байрам, Курбан-Байрам, День Республики), не сокращает для работников месячную норму рабочего времени. В случае привлечения к работе в эти дни, оплата труда работников производится в соответствии со ст.153 Трудового кодекса РФ.

При определении продолжительности оплачиваемых отпусков установленные (объявленные) нерабочие дни (Ураза-Байрам, Курбан-Байрам, День Республики), приходящиеся на период ежегодного основного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

4.5.6. Учитывая взаимосвязь норм законодательства об образовании и норм трудового законодательства, работникам, имеющим диплом “дипломированного специалиста”, при обучении в магистратуре предоставляются дополнительные отпуска в соответствии со статьей 173 Трудового кодекса РФ.

4.6. С учетом производственных и финансовых возможностей по заявлению работника ему предоставляются дополнительные оплачиваемые выходные дни (дни отдыха) в следующих случаях:

- при работе без листков нетрудоспособности в течение учебного (рабочего, календарного) года – 3 календарных дня;
- выполнившим нормативы Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» на знаки отличия – 1 день;
- для проводов детей в армию, в СВО – 1 день;

- на похороны близких родственников (родители, муж, жена) -3 календарных дня;.

- собственная свадьба — 3 календарных дня;

- членам городской аттестационной комиссии, руководителям городских методических объединений- 3 календарных дня.

4.7. С учетом производственных и финансовых возможностей по заявлению работника ему предоставляются выходные дни (дни отдыха) без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- для сопровождения ученика в первый класс – 1 календарный день;

- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней;

- работникам в случаях регистрации брака, смерти близких родственников до 5 календарных дней;

-родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;

-работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

-одиноким матери или одиноким отцу воспитывающей ребёнка до 14 лет — до 10 календарных дней.

4.8. В случаях, когда по условиям работы работникам не может быть соблюдена установленная нормальная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, устанавливается суммированный учет рабочего времени с продолжительностью учетного периода, определяемого локальным нормативным актом образовательной организации (месяц, квартал, полугодие, год).

Суммированный учет рабочего времени вводится работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета. При учете рабочего времени работников с суммированным учетом рабочего времени подсчет часов для оплаты сверхурочной работы за учетный период производится в соответствии с Информацией Министерством семьи, труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан о норме рабочего времени в Республике Башкортостан на соответствующий календарный год.

V. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

5.1. При регулировании вопросов оплаты труда исходят из того, что в образовательной организации система оплаты труда работников устанавливается локальными актами организации, настоящим коллективным договором, соглашениями в соответствии с нормативными правовыми актами органа местного самоуправления, законами и иными нормативными актами Республики Башкортостан, Российской Федерации с учетом:

- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социальных и трудовых отношений;

- Положения об оплате труда работников государственных учреждений образования, подведомственных Министерству образования и науки Республики Башкортостан, утвержденного постановлением Правительства РБ от 27 октября 2008 г. № 374 (с изменениями и дополнениями).

5.2. Стороны при регулировании вопросов оплаты труда подтверждают:

5.2.1. Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера, из бюджетных средств и средств, полученных от приносящей доход деятельности, регулируются Положением об оплате труда работников МДОБУ детский сад № 25 г. Белорецк, Положением о порядке и условиях стимулирующих выплат и персонального повышающего коэффициента работникам МДОБУ детский сад №25 г.Белорецк, утверждаемых заведующим по согласованию с Профсоюзным комитетом.

5.2.2. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат за интенсивность, высокое качество и результативность профессиональной деятельности, премий и иных поощрительных выплат устанавливаются Положением о материальном стимулировании МДОБУ детский сад №25 г.Белорецк, определяющим основания для начисления выплат и их периодичность, утвержденным заведующим по согласованию с Профсоюзным комитетом.

5.2.3. При наличии средств работникам может оказываться материальная помощь в соответствии с Положением об оказании материальной помощи МДОБУ детский сад №25 г. Белорецк, утверждаемого заведующим по согласованию с Профсоюзным комитетом.

5.2.4. При принятии нового и внесении изменений в действующее Положение об оплате труда работников образовательной организации условия и порядок оплаты труда, в том числе размеры компенсационных и стимулирующих выплат, не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, предусмотренными Постановлением №374 и Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального района Белорецкий район Республики Башкортостан, утвержденным Постановлением Главы Администрации 12.12.2008 г. №2601 (с изменениями и дополнениями).

5.2.5. При изменении системы, условий, порядка и размеров оплаты труда заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат за интенсивность, высокое качество и , результативность профессиональной деятельности, премий и иных поощрительных выплат) не может быть ниже заработной платы (без учета стимулирующих выплат за интенсивность, высокое качество и результативность профессиональной деятельности, премий и иных поощрительных выплат). выплачиваемой до этих изменений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации. При этом выплаты компенсационного и стимулирующего характера (ежемесячные надбавки) не могут быть снижены в абсолютном размере.

5.2.6. При разработке Положения о порядке и условиях выплат стимулирующего характера, определении показателей и критериев эффективности профессиональной деятельности работников в целях стимулирования качественного труда работников учитываются следующие принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации (принцип адекватности); вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принципы доступности, справедливости);

- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с Профсоюзным комитетом (принцип прозрачности).

5.2.7. С учетом правовых позиции Конституционного суда РФ месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

Оплата за сверхурочную работу, также за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, совмещение профессий (должностей) не включается в МРОТ. Это же касается оплаты работы во вредных (опасных) условиях и начисления районного коэффициента. То есть все эти выплаты насчитываются сверх МРОТ.

Доведение заработной платы работников учреждения до МРОТ осуществляется работодателем путем установления доплаты до МРОТ в размерах определенных работодателем в пределах выделенных бюджетных ассигнований.

Месячная оплата труда работников не ниже минимального размера оплаты труда пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в том числе заключенного по работе на условиях совместительства.

5.2.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (складами), установленными для различных видов работ с нормальными, оптимальными или допустимыми условиями труда.

Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с классом вредности 3.1., 3.2. составляет 15 % тарифной ставки (оклада), установленной для работ с нормальными условиями труда.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть отменены без проведения специальной оценки условий труда при определении полного соответствия рабочего места, на котором выполняется работа, требованиям безопасности.

5.2.9. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 50 % часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.2.10. С письменного согласия работников допускается их привлечение к сверхурочной работе по согласованию с Профсоюзным комитетом.

Сверхурочной работой также считается переработка рабочего времени воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

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

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

5.2.11. Оплата сверхурочной работы, а также работы в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, совмещение профессий (должностей) не включается в минимальную заработную плату и оплачивается исходя из размера заработной платы, установленной работнику, включая компенсационные и стимулирующие выплаты.

5.2.12. Выплаты по повышающим коэффициентам за квалификационную категорию (стаж работы), высшее образование, молодым специалистам, являются обязательными. Это же касается оплаты труда во вредных (опасных условиях) труда и начисления районного коэффициента.

5.2.13. Заработная плата без учета ежемесячной надбавки установленной педагогическим и другим работникам организации, работающим в группах, реализующих образовательную программу дошкольного образования (2000 и 1000 рублей), не может быть установлена ниже минимального размера оплаты труда.

При работе менее или более чем на ставку заработной платы, замещении временно отсутствующего работника, при работе по внутреннему и внешнему совместительству надбавка выплачивается за фактическую нагрузку (фактически отработанное время).

5.2.14. Оплата труда педагогических работников в период отмены (приостановки) занятий (деятельности образовательной организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для воспитанников в отдельных группах либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не зависящим от

работника, производится из расчета заработной платы, установленной им до начала указанного периода.

5.2.15. Оплата работнику ежегодного основного оплачиваемого отпуска, ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, дополнительного отпуска в связи с обучением производится не менее чем за три календарных дня до его начала.

5.2.16. Педагогическим работникам, работающим в группе, в составе которого имеется обучающийся с ОВЗ, устанавливаются доплаты за сложность и напряженность работы, размеры которых определяются Положением об оплате труда работников МДОБУ детский сад №25 «Теремок» г.Белорецк.

5.2.17. Оплата труда педагогических работников осуществляется с учетом ранее имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока ее действия в следующие периоды:

- длительная нетрудоспособность;
- отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком;
- длительная командировка на работу по специальности в российские образовательные организации за рубежом;
- призыв работника на военную службу по мобилизации или заключение им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;
- призыв на срочную военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- за год до наступления пенсионного возраста или фактического выхода на пенсию по старости;
- до принятия аттестационной комиссией решения об установлении или отказе в установлении квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию,
- при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации.

Оплата труда педагогических работников в перечисленных случаях устанавливается сроком не более года и оформляется приказом руководителя по согласованию Профсоюзным комитетом.

5.2.18. Оплата труда педагогических работников, являющихся гражданами Российской Федерации или претендующих на получение гражданства Российской Федерации по программе соотечественников, производится с учетом имеющейся квалификационной категории, присвоенной на территории бывших республик СССР, в пределах срока их действия, но не более чем в течение 5 лет.

5.2.19. Работникам, имеющим почетные звания, ведомственные знаки отличия и другие награды и поощрения, устанавливается повышающий коэффициент к оплате за фактическую нагрузку (доплаты, надбавки, премии, в том числе

единовременные). Порядок, условия и размер выплат определяются Положением об оплате труда работников.

5.2.20. Педагогическим и иным работникам, работающим по совместительству, устанавливаются стимулирующие выплаты за результативность и качество профессиональной деятельности в порядке и на условиях, определенных для основных работников образовательной организации. Выплаты осуществляются пропорционально отработанному времени (учебной нагрузке).

5.2.21. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада, рассчитанного пропорционально фактически отработанному времени.

5.2.22. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

5.2.23. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, порядок и условия которых предусматриваются в локальных нормативных актах организации.

5.2.24. Работодатель ежемесячно в доступной форме выдает работнику на руки расчетные листки, включающие информацию о составных частях причитающейся заработной платы за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета.

5.2.25. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Дни выдачи заработной платы – 6 числа и 21 числа каждого месяца. Указанные даты выплаты заработной платы закрепляются также в трудовом договоре с работником.

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

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

5.2.27. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было призвано право работника на получение не начисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического

расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

5.2.28. Заработная плата выплачивается, либо перечисляется с согласия работника на указанный им счет в банке. Изменение банка, через который работники получают заработную плату, без согласия и личного заявления работников не допускается.

5.2.29. Работодатель обеспечивает в составе заработной платы:

- в рамках коллективно- договорного регулирования индексацию заработной платы, в том числе задержанной в соответствии с ТК РФ. Размер индексации устанавливается отраслевыми соглашениями всех уровней;

- работников бюджетной организации оклады (должностные оклады) ставки заработной платы с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых на очередной год Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

5.2.30. Работа уборщиков помещений, дворников и других работников, состоящих в штате образовательной организации, оплата труда которых зависит от норм убираемой площади, сверх нормы считается совместительством и оформляется отдельными трудовыми договорами с соответствующей оплатой. Норма убираемой площади для уборщиков служебных помещений образовательных организаций составляет 500 кв. м. за ставку заработной платы

VI. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

6.1. Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации, оказанию помощи молодым педагогам, обучающимся работникам из числа молодежи в профессиональной и социальной адаптации, принимают в пределах своей компетенции меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников.

6.2. Стороны договорились:

6.2.1. Не допускать сокращения рабочих мест, уменьшения общего объема педагогической работы (учебной нагрузки).

6.2.2. Принимать опережающие меры по трудоустройству высвобождаемых работников при ликвидации организации, проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников.

6.2.3. Совместно определять формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, сроки обучения с учетом мнения Профсоюзного комитета.

6.3. Работодатель:

6.3.1. Своевременно не менее чем за три месяца и в полном объеме представляет органам службы занятости и Профсоюзному комитету информацию о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организации.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация организации с численностью работающих более 15 человек;
- сокращение численности или штата работников в количестве 20 и более человек в течение 30 календарных дней; 60 и более человек в течение 60 календарных дней;
- увольнение 10% работников организации в течение 90 календарных дней.

6.3.2. Обеспечивает необходимые условия для получения педагогическими работниками дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

6.3.3. Предоставляет работникам, совмещающим работу с получением образования, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем, гарантии и компенсации в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ.

6.3.4. При направлении работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования, а также на прохождение независимой оценки квалификации, сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивает ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки, в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

6.3.5. Не препятствует педагогическому работнику в прохождении аттестации на квалификационную категорию (в соответствии с приказом Минпросвещения России от 24.03.2023 г. №196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организации, осуществляющей образовательную деятельность»), в том числе не отказывает в заверении показателей, внесенных в портфолио работника.

6.3.6. Освобождает от работы с сохранением заработной платы для реализации права педагогических работников (по их заявлению) присутствовать на заседании аттестационной комиссии.

6.3.7. Предоставляет ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью до трех календарных дней работникам – членам аттестационной комиссии Министерства образования и науки Республики Башкортостан.

6.3.8. Разрабатывает локальный нормативный акт о нормах профессиональной этики педагогических работников организации, руководствуясь Примерным положением о нормах профессиональной этики педагогических работников (письмо Министерства просвещения Российской Федерации и Общероссийского Профсоюза образования от 20.08.2019 г. №ИП-941/06/484).

6.4. Стороны считают, что в целях реализации права педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, а также на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников следует руководствоваться Примерным положением о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (письмо Министерства просвещения Российской Федерации и Общероссийского Профсоюза образования от 19.11.2019 г. № ВБ-107/08/634).

VII. Охрана труда и здоровья

7.1. В целях реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключается соглашение по охране труда.

7.2. Работодатель:

7.2.1. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со ст.217 ТК РФ, и Письмом Минобрнауки России от 25.08 2015 №12-1077 «О направлении рекомендаций», включая управление профессиональными рисками для предотвращения производственного травматизма.

7.2.2. Создает на паритетной основе совместно с профкомом комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.2.3. Обеспечивает безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

7.2.4. Совместно с Профсоюзным комитетом разрабатывает ежегодное соглашение по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение.

7.2.5. Использует возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда.

7.2.6. Обеспечивает проверку знаний работников по охране труда к началу учебного года.

7.2.7. Обеспечивает наличие правил, инструкций, журналов инструктажей и других обязательных материалов на рабочих местах.

7.2.9. Разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовывает их с Профсоюзным комитетом.

7.2.10. Обеспечивает проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

7.2.11. Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами. 7.2.12. При численности

работников организации более 50 человек вводит должность специалиста по охране труда. При численности работников организации менее 50 человек устанавливает стимулирующую выплату в размере не менее 20% от ставки заработной платы, оклада работнику, на которого приказом руководителя возложены обязанности ответственного за состояние охраны труда организации.

7.2.13. Обеспечивает за счет средств образовательной организации:

- прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, психиатрического освидетельствования, профессиональной гигиенической подготовки (санитарный минимум) и выдачу работникам личных медицинских книжек, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров

- обучение работников навыкам оказания первой помощи пострадавшим.

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

7.2.15. Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

7.2.17. Предусматривает выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, в соответствии с Положением об оказании материальной помощи работникам МДОБУ детский сад №25 «Теремок» г.Белорецк если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника.

7.2.18. Оказывает содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимает меры к их устранению.

7.2.19. Предусматривает включение представителей Профсоюзного комитета в состав комиссии по проверке готовности образовательной организации к началу учебного года.

7.2.20. Организует и проводит физкультурно-оздоровительные мероприятия (производственную гимнастику).

7.2.21. Выделяет средства на мероприятия по охране труда, в размерах, предусмотренных законодательством, а также коллективным договором и соглашениями.

7.2.22. Предусматривает выделение средств на социально-культурные мероприятия, установление гарантий работникам в части обеспечения отдыха и оздоровления их детей, отчисление денежных средств первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

Величина выделенных средств должна составлять не менее 0,3% от утвержденного фонда оплаты труда на очередной календарный год организации.

7.2.23. Обеспечивает проведение инструктажей не реже раза в 6 месяцев.

7.3. Работники:

7.3.1. Соблюдают требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

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

7.3.3. Проходят обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

7.3.4. Правильно применяют средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.3.5. Извещают немедленно Работодателя, его заместителя о любой ситуации угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

7.3.6. Вправе отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

7.4. Профсоюзный комитет:

7.4.1. Осуществляет контроль за соблюдением Работодателем законодательства по охране труда.

7.4.2. Контролирует своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих средств.

7.4.3. Избирает уполномоченных по охране труда.

7.4.4. Принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда.

7.4.5. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками.

7.4.6. Обращается к Работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

7.4.7. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, невыполнением обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором.

7.4.8. В случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум и т.д.) требует от Работодателя приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления Работодателя.

7.4.9. Принимает участие в районном (городском) этапе смотра-конкурса «Лучшее образовательное учреждение по охране труда».

VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

8.1. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников.

8.2. Стороны подтверждают, что:

8.2.1. Образовательная организация, в рамках установленных законодательством Российской Федерации, самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, определяет направления использования средств, полученных им за счет бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, использует в соответствии с Уставом организации финансовые и материальные средства.

8.2.2. Оплата по основному месту работы командировочных расходов педагогическим работникам, направленным для получения дополнительного профессионального образования, а также для прохождения независимой оценки квалификаций, осуществляется при сохранении среднего заработка в соответствии с нормами действующего трудового законодательства.

8.3. Гражданам, уволенным с военной службы, принятым на работу в образовательную организацию, обеспечиваются дополнительные права и преимущества, предусмотренные Федеральным законом от 27.05.1998 г. №76-ФЗ «О статусе военнослужащих».

8.4. Одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, в соответствии с законодательством предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых социальных Фондом выходных дня в месяц (не за счет свободного или методического дня работника). Оплата труда при замещении этого работника осуществляется в установленном порядке.

8.5. Работодатель оказывает материальную помощь работникам в соответствии с Положением об оказании материальной помощи работникам МДОБУ детский сад №25 «Теремок» г. Белорецк. (Приложение №3)

8.6. Работодатель создает условия для организации питания работников, оборудует для них комнату отдыха и личной гигиены.

8.7. Работодатель организует, помимо обязательных, профилактические медицинские осмотры работников с целью предотвращения профессиональных заболеваний.

8.8. Работодатель создаёт дополнительные стимулы к продолжению трудовой деятельности граждан старшего поколения после наступления пенсионного возраста в целях использования профессионального потенциала граждан старшего поколения в роли наставников молодежи.

8.9. Работодатель организует мероприятия по профилактике ВИЧ-инфекции. Работодатель проводит профилактическую работу по информированию работников о проблемах ВИЧ-инфекции, методах защиты. Использует на рабочих местах общепринятые меры предосторожности, в том числе выполнение правил личной гигиены, как средство для снижения риска заболеваемости ВИЧ-инфекцией и других, передающиеся через кровь инфекций.

8.10. Работодатель предусматривает меры социальной поддержки женщин и иных лиц с семейными обязанностями в том числе применение гибких графиков работы, неполной рабочей недели (неполного рабочего дня) лицам, имеющим детей до 14 лет, профессиональное обучение и переобучение лицам, имеющим перерывы в трудовой деятельности в связи с рождением и воспитанием детей.

IX. ГАРАНТИИ ОТДЕЛЬНЫМ КАТЕГОРИЯМ РАБОТНИКОВ МОЛОДЫЕ СПЕЦИАЛИСТЫ

9.1. Стороны при регулировании вопросов соблюдения прав и гарантий молодых специалистов, закрепления их в образовательном учреждении, подтверждают:

9.1.1. Статус молодых специалистов регулируется Федеральным законом от 30.12.2020 № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации», Отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором.

9.1.2. Молодым специалистом признается лицо в возрасте до 35 лет включительно, окончившее профессиональную образовательную организацию или образовательную организацию высшего образования по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые принятое на работу в организацию по трудовому договору в соответствии с уровнем профессионального образования и квалификацией в течение года после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования (в том числе непедагогического профиля).

9.1.3. Педагогическим работникам – молодым специалистам устанавливается ежемесячная стимулирующая надбавка в размере 3450 рублей пропорционально объему учебной нагрузки, отработанному времени.

Заработная плата без учета указанной надбавки не может быть установлена ниже минимального размера оплаты труда (т.е. устанавливается сверх минимального размера оплаты труда).

9.1.4. К уважительным причинам пропуска срока трудоустройства для получения ежемесячной стимулирующей надбавки относятся:

- временная нетрудоспособность, подтвержденная документально;
- призыв работника на военную службу по мобилизации или заключение им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;
- призыв на срочную военную службу или направление на заменяющую ее

альтернативную гражданскую службу;

- обучение в очной аспирантуре, магистратуре сроком не более трех лет;
- отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

9.1.5. Ежемесячная стимулирующая надбавка устанавливается при условии, если педагогический работник — молодой специалист оформляет трудовые отношения не позднее 60 календарных дней со дня окончания временной нетрудоспособности, прохождения срочной службы по призыву в Вооруженных Силах Российской Федерации или прохождения альтернативной гражданской службы, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

9.1.6. Ежемесячная стимулирующая надбавка педагогическим работникам — молодым специалистам устанавливается с даты трудоустройства в течение первых пяти лет непрерывной работы на педагогической должности.

9.1.7. В пятилетний срок действия статуса молодого специалиста не включаются следующие периоды (статус сохраняется, срок действия продлевается):

- призыв работника на военную службу по мобилизации или заключение им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;
- призыв на срочную военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- оформление трудовых отношений с работником после расторжения трудового договора в другой образовательной организации;
- обучение в очной аспирантуре, магистратуре сроком не более трех лет;
- отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

9.1.8. Ежемесячная стимулирующая надбавка сохраняется при получении молодым специалистом квалификационной категории.

9.1.9. Педагогическим работникам, закончившим полный курс обучения по очной (заочной) форме в образовательных организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях, прошедшим государственную (итоговую) аттестацию и получившим документы государственного образца об уровне образования, имеющим учебную (педагогическую) нагрузку не менее одной тарифной ставки и приступившим в течение года после окончания обучения к работе на педагогические должности в образовательной организации, устанавливается единовременная стимулирующая выплата в размере одного оклада.

9.1.10. Право педагогического работника на получение единовременной стимулирующей выплаты сохраняется по первому месту работы до момента реализации этого права.

9.1.11. Заработная плата без учета единовременной стимулирующей выплаты не может быть установлена ниже минимального размера оплаты труда.

9.1.12. Установление педагогическому работнику единовременной стимулирующей выплаты не предполагает заключения с ним каких-либо

дополнительных договоров, предусматривающих отработку и оформления дополнительных обязательств, помимо трудовых.

9.1.13. Если молодой специалист по каким-либо причинам не получил эту выплату в год поступления на работу эта выплата осуществляется в последующем году.

9.2. Стороны договорились, что работодатель:

9.2.1. Проводит работу по упорядочению режима работы молодых педагогических работников с целью создания условий для их успешной психолого-педагогической адаптации, высвобождения времени для профессионального роста.

9.3. Стороны содействуют:

- созданию комфортных и безопасных условий труда молодым специалистам, оснащенности рабочего места, необходимых для выполнения должностных обязанностей;
- повышению профессионального уровня и квалификации молодых специалистов, прохождению аттестации;
- внедрению в организации различных форм поддержки и поощрения работников из числа молодежи, добивающихся высоких результатов в труде и активно участвующих в общественной деятельности организации;
- установлению дополнительных форм поддержки, поощрения молодых специалистов;
- созданию в организации наставничества по работе с молодыми кадрами;
- установлению единовременных стимулирующих выплат педагогам-наставникам в размере 1000 рублей.

Х. РАБОТНИКИ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ, РАБОТНИКИ, УЧАСТВУЮЩИЕ В ПАТРИОТИЧЕСКОМ ВОСПИТАНИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ, РАБОТНИКИ, ЯВЛЯЮЩИЕСЯ ЧЛЕНАМИ СЕМЕЙ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ

10.1. Стороны при регулировании трудовых отношений с работниками с семейными обязанностями, работниками, являющимися членами семей военнослужащих подтверждают, что:

10.1.1. Работники, имеющие двух детей в возрасте до 12 лет, имеют право на первоочередное получение ежегодного оплачиваемого отпуска в летнее или другое удобное для них время.

10.1.2. Работникам, членам семей военнослужащих ежегодные оплачиваемые отпуска (часть отпуска, ранее неиспользованная часть отпуска) по их желанию предоставляются одновременно с отпуском военнослужащих, призванных на военную службу по мобилизации или при заключении контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, или войска национальной гвардии Российской Федерации и участвующие в специальной военной операции. При этом по желанию работников, членов семей военнослужащих, продолжительность их отпуска может быть такой же, как у отпуска военнослужащих. Часть отпуска работникам, членам семей военнослужащих, превышающая продолжительность

ежегодного отпуска по основному месту их работы и по совместительству, предоставляется без сохранения заработной платы.

10.1.3. По заявлению работников, членам семей военнослужащих, которые проходят курс лечения и реабилитации вследствие полученных ранений, травм и контузий при исполнении обязанностей военной службы, в целях поддержки военнослужащего предоставляется возможность получения ежегодного оплачиваемого отпуска (части отпуска, ранее неиспользованной части отпуска) или, если ежегодный оплачиваемый отпуск в данном рабочем году уже использован, то предоставляется отпуск без сохранения заработной платы.

10.1.4. В период приостановления действия трудового договора за работниками, призванными на военную службу по мобилизации или при заключении контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, или войска национальной гвардии Российской Федерации, сохраняется место работы (должность), объем педагогической работы (учебной нагрузки).

10.1.5. Период приостановления действия трудового договора с педагогическими работниками, призванными на военную службу по мобилизации или заключении контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, или войска национальной гвардии Российской Федерации, засчитывается в педагогический стаж работника для определения размера повышающего коэффициента за педагогический стаж к оплате за фактическую нагрузку из расчета два дня педагогического стажа за один день службы (один к двум).

10.1.6. Беременным женщинам предоставляется возможность медицинского обследования в рабочее время с сохранением заработной платы по основному месту работы: при сроках беременности до 12 недель - 1 рабочий день, с 12 до 20 недель - 2 дня, 20 и более недель - 3 рабочих дня.

10.1.7. По заявлению членов семей военнослужащих работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые выходные дни на период краткосрочного отпуска военнослужащих, призванных на военную службу по мобилизации или проходящим военную службу по контракту, и участвующих в проведении специальной военной операции, 3 календарных дня.

10.1.8. 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 без матери в возрасте до четырнадцати лет, работникам, осуществляющим уход за престарелыми родителями в возрасте 80 лет и старше, за членами семьи - инвалидами с детства независимо от возраста предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

XI. ПРАВА И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

11.1. Стороны подтверждают, что права и гарантии деятельности Профсоюзной организации, Профсоюзного комитета, председателя Профсоюзной организации определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Республики Башкортостан от 05.11.1993г. № ВС-21/23 «О профессиональных союзах», Уставом Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Отраслевого соглашения, отраслевым территориальным (районным, городским) соглашением и настоящим коллективным договором.

11.2 Работодатель:

11.2.1. Соблюдает права и гарантии Профсоюзной организации, ее выборных профсоюзных органов, способствует их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя функционированию Профсоюзной организации в образовательной организации.

11.2.2. Включает представителей Профсоюзного комитета в состав членов коллегиальных органов управления организацией.

11.2.3. Предоставляет Профсоюзной организации, независимо от численности работников, бесплатно помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы выборных органов Профсоюзной организации; обеспечивает хозяйственное содержание, охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет для выполнения общественно значимой работы средства связи, Интернет и др.

11.2.4. Предоставляет Профсоюзному комитету по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и оплаты труда, другим социально-экономическим вопросам.

11.2.5. Обеспечивает ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников по заявлению работников на счет Белорецкой территориальной (районной, городской) организации Профсоюза. Перечисление средств производится в полном объеме с расчетного счета организации одновременно с выдачей банком средств на заработную плату в соответствии с платёжными поручениями организации.

11.2.6. Обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление из заработной платы работников по заявлению работников сумм для погашений займов, полученных в Кредитном потребительском кооперативе «Кредитный Союз «Образование» с целью усиления социальной поддержки работников.

11.2.7. Выделяет денежные средства на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в трудовом коллективе (из средств, полученных от приносящей доход деятельности).

11.3. Стороны признают, что:

11.3.1. Члены Профсоюзного комитета, члены комиссий Профсоюзного комитета, уполномоченный по охране труда Профсоюзного комитета, внештатный правовой и технический инспекторы труда Башкирской республиканской организации Общероссийского Профсоюза образования, представители Профсоюзной организации в создаваемых в организации

совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников, участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, заседаний профсоюзного комитета, собраний, созываемых профсоюзным комитетом, вышестоящими профсоюзными органами; осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства; участия в семинарах, профсоюзной учебе.

11.3.2. Работники, входящие в состав Профсоюзного комитета, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия Профсоюзного комитета; председатель (его заместители) Профсоюзной организации – без предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

11.3.3. Перемещение или временный перевод членов Профсоюзного комитета на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия Профсоюзного комитета.

11.3.4. Увольнение председателя Профсоюзной организации и его заместителей, не освобожденных от основной работы, по основаниям, предусмотренным пунктом 2, 3 или 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ, производится в порядке, установленном ст.374 ТК РФ.

11.3.5. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновными действиями работников, входящих в состав профсоюзного комитета, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия Профсоюзного комитета, членами которого они являются, а председателя (его заместителей) Профсоюзной организации – с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

11.3.6. Стороны обязуются рассматривать и решать конфликты и разногласия в соответствии с действующим законодательством.

11.4. Работодатель признает, что:

11.4.1. Члены Профсоюзного комитета, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут без предварительного согласия Профсоюзного комитета быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (ч. 3 ст. 39 ТК РФ).

11.4.2. Члены Профсоюзного комитета включаются в состав комиссий организации (аттестационная, комиссия по трудовым спорам, по тарификации, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, урегулированию споров между участниками образовательных отношений, оздоровлению работников и др.).

11.4.3. Работа работника образовательной организации в составе Профсоюзного комитета и/или в качестве председателя Профсоюзной организации признается социально значимой для деятельности образовательной организации, ее структурных подразделений и учитывается при поощрении, аттестации работников, при конкурсном отборе на замещение руководящей должности и др.

11.4.4. Председателю Профсоюзной организации, членам Профсоюзного комитета устанавливаются доплаты в виде премии и стимулирующих выплат за вклад в создание условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий.

11.4.5. Председателю Профсоюзной организации предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 3 рабочих дней.

11.4.6. Стороны совместно ходатайствуют о представлении к государственным и ведомственным наградам профсоюзного актива, а также принимают решения об их награждении.

11.4.7. Профсоюзный комитет в соответствии со своими полномочиями, при содействии и помощи вышестоящих профсоюзных органов осуществляет реализацию дополнительных функций по представительству и защите интересов членов Профсоюза, изложенных в разделе 10 Отраслевого соглашения между Министерством образования и науки Республики Башкортостан и Башкирской республиканской организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024 - 2027 годы.

11.4.8. Профсоюзный комитет в пределах утвержденной сметы доходов и расходов Профсоюзной организации выделяет средства из профсоюзного бюджета на:

- организацию отдыха и лечение членов Профсоюза и членов их семей, частичное погашение стоимости санаторно-курортных путевок, оказание материальной помощи на эти цели;
- культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу;
- организацию досуга и отдыха членов Профсоюза, организацию и проведение торжественных вечеров, посвященных Международному дню учителя, Дню пожилого человека и других праздничных мероприятий, поздравления членов Профсоюза с юбилейными датами и др.;
- оказание материальной помощи членам Профсоюза, пострадавшим от несчастных случаев, стихийных бедствий, экологических катастроф (наводнения, пожары и др.), больным с хроническими и тяжёлыми формами заболеваний, по семейным и иным обстоятельствам;
- организацию досуга детей членов Профсоюза, новогодних ёлок, представлений, праздничных мероприятий, мероприятий, связанных с организацией летнего отдыха детей, приобретение детских новогодних подарков и др.;
- подписку на газеты «Действие» для образовательной организации.

11.4.9. Профсоюзный комитет организует оформление и выдачу членам Профсоюза единых электронных профсоюзных билетов Общероссийского Профсоюза образования.

ХII. МЕРОПРИЯТИЯ ВСЕРОССИЙСКОГО ФИЗКУЛЬТУРНО-СПОРТИВНОГО КОМПЛЕКСА «ГОТОВ К ТРУДУ И ОБОРОНЕ»

12.1. При внедрении мероприятий Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к, труду и обороне» (далее- ВФСК ГТО) следует

руководствоваться Постановлением Правительства Российской Федерации от 1 1.06.2014 г. «Об утверждении Положения Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса - Готов к труду и обороне».

12.2. Целями мероприятий по внедрению ВФСК ГТО являются:

- повышение эффективности использования возможностей физической культуры и спорта в укреплении здоровья, гармоничного и всестороннего развития личности, воспитания патриотизма и обеспечения преемственности в осуществлении физического воспитания работников;
- увеличение продолжительности жизни населения с помощью систематической физической подготовки.

Задачи:

- массовое внедрение комплекса ГЛО, охват системой подготовки всех возрастных групп населения;
- увеличение числа граждан, систематически занимающихся физической культурой и спортом в РФ;
- повышение общего уровня знаний населения о средствах, методах и формах организации самостоятельных занятий физической культурой и спортом, физическом совершенствовании и введении здорового образа жизни, в том числе с использованием современных информационных технологий.

12.3. Принципами ВФСК ГТО являются:

- добровольность и доступность системы подготовки для всех слоев населения;
- медицинский контроль;
- учет местных традиций и особенностей.

12.4. Работодатель:

- проводит совещания по внедрению ВФСК ГТО;
- организует участие работников в городских спортивных соревнованиях.

12.5. Работодатель вправе поощрять работников, выполнивших нормативы на соответствующий знак отличия ВФСК ЕТС.

ХIII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

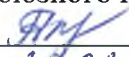
13.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями в порядке и на условиях, определенных настоящим коллективным договором, соответствующими органами по труду.

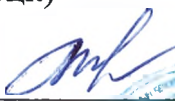
. Приложения к коллективному договору.

1. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения. (Приложение №1)
2. Перечень должностей работников, которым устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. (Приложение №2)
3. Положение об оказании материальной помощи работникам МДОБУ детский сад №25 г.Белорецк. (Приложение №3)
4. График повышения квалификации педагогических работников за счёт средств работодателя. (Приложение №4)
5. График аттестации педагогических работников. (Приложение №5)
6. Приказ о создании комиссии по охране труда. (Приложение №6)
7. План мероприятий по улучшению условий охраны труда на период 2025 – 2028г.г. (Приложение №7)
8. Нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты. (Приложение №8)
9. Перечень профессий и должностей работников, подлежащих обязательным медицинским осмотрам с объёмом медицинского осмотра. (Приложение №9)
10. Приказ о создании комиссии по трудовым спорам. (Приложение №10)

Муниципальное дошкольное образовательное бюджетное учреждение
Башкирский детский сад общеразвивающего вида №25 «Теремок»
г.Белорецк муниципального района
Белорецкий район Республики Башкортостан

(МДОБУ детский сад №25 г. Белорецк)

Согласовано
Общим собранием трудового
трудоого коллектива
Председатель профсоюзного комитета
Апкадирова Г.В. 
Протокол № 1 от 30.08.2024 г.

Утверждено 
Приказом заведующего МДОБУ детский сад
№25 г. Белорецк Булякбаевой Т.Н.
Приказ № 120/2 от 30.08.2024 г.



ПРАВИЛА внутреннего трудового распорядка для работников МДОБУ детский сад №25 г.Белорецк

1. Общие положения

Настоящие правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) устанавливают взаимные права и обязанности работодателя – МДОБУ детский сад №25 г.Белорецк (далее – ДОУ) и работников, ответственность за их соблюдение и исполнение.

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1. Работники МДОБУ детский сад №25 г.Белорецк реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора.

Сторонами трудового договора являются работник и МДОБУ детский сад №25 г.Белорецк как юридическое лицо – работодатель, представленный заведующим МДОБУ детский сад №25 г.Белорецк.

2.2. Лица, поступающие на работу в МДОБУ детский сад №25 г.Белорецк, проходят обязательный предварительный медицинский осмотр в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

2.3. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами; один экземпляр передается работнику, другой – хранится в МДОБУ детский сад №25 г.Белорецк.

2.4. Трудовой договор может заключаться:

- а) на неопределенный срок;
- б) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Срочный трудовой договор может заключаться в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.5. По соглашению сторон при заключении трудового договора может быть установлен испытательный срок, но не более трех месяцев, а для руководителя - не более шести месяцев.

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

В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- а) беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- б) лиц, не достигших возраста 18 лет;
- в) лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- г) лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- д) лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- е) лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- ж) иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.6. При заключении трудового договора работник предъявляет:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине МДОБУ детский сад №25 г.Белорецк по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформляет новую трудовую книжку;
- документ, который подтверждает регистрацию в системе индивидуального персонифицированного учета, в том числе в форме электронного документа, либо страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;

- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документы об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости или факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.

При заключении трудового договора впервые МДОБУ детский сад №25 г.Белорецк оформляет работнику электронную трудовую книжку и представляет в территориальный орган СФР сведения, необходимые для регистрации лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

2.7. Прием на работу оформляется трудовым договором. На основании заключенного трудового договора работодатель издает приказ о приеме на работу.

2.8. При приеме сотрудника на работу до заключения трудового договора или переводе его в установленном порядке на другую работу работодатель обязан под подпись:

- ознакомить работника с уставом МДОБУ детский сад №25 г.Белорецк и коллективным договором;
- ознакомить работника с действующими правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;
- проинструктировать работника по охране труда, производственной санитарии и гигиене, противопожарной безопасности и порядку организации охраны жизни и здоровья детей. Инструктаж оформляется в журнале установленного образца.

2.9. В соответствии с приказом о приеме на работу работодатель обязан в течение пяти дней сделать запись в трудовой книжке работника. У работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку, работодатель обязан ознакомить ее владельца под подпись в личной карточке.

2.10. На каждого работника МДОБУ детский сад №25 г.Белорецк ведется личное дело. Личное дело работника хранится у работодателя.

Документы в личных делах располагаются в следующем порядке:

- внутренняя опись документов;
- лист с отметками об ознакомлении работника с личным делом;
- личный листок по учету кадров и дополнение к нему;
- автобиография;
- заявление о приеме на работу;
- должностная инструкция;

- трудовой договор и дополнительные соглашения к нему;
- договор о полной материальной ответственности (если работник – материально ответственное лицо);
- копии приказов по личному составу, которые касаются работника;
- аттестационные листы;
- лист-заверитель (составляют при сдаче личного дела в архив);
- согласие на обработку персональных данных.

В личное дело в согласия сотрудника могут быть вложены следующие документы: об образовании, о повышении квалификации, об отсутствии судимости, аттестационные листы ; характеристики с прошлых мест работы.

В личное дело не включаются копии приказов о наложении взысканий, справки о состоянии здоровья и с места жительства, заявления об отпусках, копии приказов об отпусках и другие документы второстепенного значения.

2.11. Перевод работника на другую работу допускается только по соглашению между работником и работодателем. Соглашение о переводе на другую работу заключается в письменной форме.

Перевод работника на другую работу без его согласия допускается в соответствии ст.2 ст.72.2 ТК РФ в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части (далее – чрезвычайные обстоятельства), на срок до 1 месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения чрезвычайных обстоятельств и их последствий.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами. Если этот перевод осуществляется на работу, требующую более низкой квалификации, то он допускается только с письменного согласия работника.

2.12. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор по своей инициативе, предупредив об этом работодателя письменно за две недели. По истечении срока предупреждения работник вправе прекратить работу. По договоренности между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

Прекращение трудового договора по другим причинам может иметь место только по основаниям и с соблюдением порядка и процедур, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.13. Днем увольнения считается последний день работы. В день увольнения работодатель выдает работнику его трудовую книжку с внесенной в нее и заверенной печатью МДОБУ детский сад №25 г.Белорецк записью об увольнении и (или) сведения о трудовой деятельности, а также производит с ним окончательный расчет. Записи о причинах увольнения в бумажную трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или иного федерального закона со ссылкой на соответствующую статью и пункт.

3. Порядок формирования и выдачи сведений о трудовой деятельности работников

3.1. С 1 января 2020 года МДОБУ детский сад №25 г.Белорецк в электронном виде ведет и предоставляет в социальный фонд России сведения о трудовой деятельности каждого работника. Сведения включают в себя данные о месте работы, трудовой функции, датах приема на работу, постоянных переводах, основаниях и причинах расторжения договора с работниками, а также другие необходимые сведения.

3.2. Заведующий назначает приказом работника МДОБУ детский сад №25 г.Белорецк, который отвечает за ведение и предоставление в социальный фонд России сведений о трудовой деятельности работников. Назначенный работник должен быть ознакомлен с приказом под подпись.

3.3. Сведения о трудовой деятельности за отчетный месяц передаются в социальный фонд не позднее 15 числа следующего месяца. Если 15 число месяца приходится на выходной или нерабочий праздничный день, днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день.

3.4. МДОБУ детский сад №25 г.Белорецк обязано предоставить работнику сведения о трудовой деятельности за период работы в организации способом, указанном в заявлении работника:

- на бумажном носителе, заверенные надлежащим способом;
- в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (в случае ее наличия у работодателя).

Сведения о трудовой деятельности предоставляются:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении — в день прекращения трудового договора.

3.5. Заявление работника о выдаче сведений о трудовой деятельности у работодателя может быть подано в письменном виде или направлено на электронную почту работодателя ds-25@oobelor.ru. При использовании электронной почты работодателя работник направляет отсканированное заявление, в котором содержится:

- наименование работодателя;
- должностное лицо, на имя которого направлено заявление (заведующий);
- просьба о направлении в форме электронного документа сведений о трудовой деятельности у работодателя;
- адрес электронной почты работника;
- собственноручная подпись работника;
- дата написания заявления.

3.6. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать работнику сведения о трудовой деятельности невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от их получения, работодатель направляет работнику их по почте заказным письмом на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом.

3.7. Работодатель обязан уведомить каждого работника в письменной форме в срок до 31 октября 2020 года об изменениях в трудовом законодательстве, связанных с формированием сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а также о праве работника путем подачи работодателю соответствующего письменного заявления сделать выбор между продолжением ведения работодателем трудовой книжки в соответствии со статьей 66 Трудового кодекса Российской Федерации или предоставлением ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.8. Уведомление об изменениях в трудовом законодательстве, связанных с формированием сведений о трудовой деятельности в электронном виде, работодатель вправе составить в письменном виде и вручить лично работнику МДОБУ детский сад №25 г.Белорецк. Если работник отсутствует на работе, то уведомление работодатель вправе отправить по почте заказным письмом с уведомлением о вручении, направить курьерской службой или отправить скан-копию уведомления по электронной почте работнику.

4. Основные права и обязанности работников

4.1. Работник МДОБУ детский сад №25 г.Белорецк имеет права и обязанности, предусмотренные трудовым договором, а также все иные права и обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иными федеральными законами и нормативными правовыми актами, которые предусмотрены для соответствующей категории работников.

4.2. Работник имеет право на:

- 4.2.1. предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- 4.2.2. рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- 4.2.3. своевременную и в полном размере выплату заработной платы в соответствии с трудовым договором и настоящими Правилами;
- 4.2.4. отдых, обеспечиваемый установлением предусмотренной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- 4.2.5. полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- 4.2.6. подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- 4.2.7. объединение, включая право на создание профсоюзов и участие в них;
- 4.2.8. участие в управлении МДОБУ детский сад №25 г.Белорецк в формах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором;
- 4.2.9. ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- 4.2.10. защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- 4.2.11. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- 4.2.12. возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- 4.2.13. обязательное социальное страхование в порядке и случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.3. Работник обязан:

- 4.3.1. добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- 4.3.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину;
- 4.3.3. выполнять установленные нормы труда;
- 4.3.4. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

4.3.5. бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

4.3.6. незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

4.3.7. по направлению работодателя проходить периодические медицинские осмотры.

4.3.8. работнику запрещается:

- использовать в личных целях инструменты, приспособления, технику и оборудование рабочего места, предоставленные работодателем для выполнения должностных обязанностей.
- использовать рабочее время для решения вопросов, не обусловленных трудовыми отношениями с работодателем, а также в период рабочего времени вести личные телефонные разговоры, читать книги, газеты и иную литературу, не имеющую отношения к трудовой функции.
- использовать в личных целях в рабочее время корпоративную мобильную связь и сеть интернет, в том числе посещать игровые и развлекательные сайты, социальные сети, иные сетевые ресурсы, не имеющие отношения к выполнению трудовой функции.
- пользоваться сетью интернет в личных целях, играть в компьютерные игры.
- приходить на работу позже начала рабочего дня (смены) и уходить с работы до того, как закончится рабочий день (смена), по устной договоренности с непосредственным руководителем.

Работник обязан заранее в письменном виде согласовать с непосредственным руководителем время, когда его не будет на работе. Заявление с положительной резолюцией непосредственного руководителя работник обязан передать в отдел кадров.

4.4. Педагогические работники МДОБУ детский сад №25 г.Белорецк пользуются следующими академическими правами и свободами:

4.4.1. свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;

4.4.2. свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

4.4.3. право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);

- 4.4.4. право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;
- 4.4.5. право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;
- 4.4.6. право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;
- 4.4.7. право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами МДОБУ детский сад №25 г.Белорецк, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в МДОБУ детский сад №25 г.Белорецк;
- 4.4.8. право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами МДОБУ детский сад №25 г.Белорецк в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;
- 4.4.9. право на участие в управлении МДОБУ детский сад №25 г.Белорецк, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом МДОБУ детский сад №25 г.Белорецк;
- 4.4.10. право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности МДОБУ детский сад №25 г.Белорецк, в том числе через органы управления и общественные организации;
- 4.4.11. право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- 4.4.12. право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- 4.4.13. право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

4.5. Педагогические работники МДОБУ детский сад №25 г.Белорецк имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

- 4.5.1. право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

4.5.2. право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

4.5.3. право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;

4.5.4. право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральными нормативными правовыми актами;

4.5.5. право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

4.5.7. иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

4.6. Педагогические работники обязаны:

4.6.1. осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию ООП МДОБУ детский сад №25 г.Белорецк;

4.6.2. соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

4.6.3. уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

4.6.4. развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

4.6.5. применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

4.6.6. учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;

4.6.7. систематически повышать свой профессиональный уровень, по направлению МДОБУ детский сад №25 г.Белорецк получать дополнительное профессиональное образование;

4.6.8. проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

4.6.9. проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями;

4.6.10. проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

4.6.11. соблюдать устав МДОБУ детский сад №25 г.Белорецк, положение о специализированном структурном подразделении МДОБУ детский сад №25 г.Белорецк, настоящие Правила;

4.6.12. при осуществлении академических прав и свобод соблюдать права и свободы других участников образовательных отношений, требования законодательства РФ, нормы профессиональной этики педагогических работников, закрепленные в локальных нормативных актах МДОБУ детский сад №25 г.Белорецк;

4.6.13. использовать личные мобильные устройства на территории образовательной организации только в беззвучном режиме с отключенной вибрацией.

4.7. Конкретные трудовые обязанности работников МДОБУ детский сад №25 г.Белорецк определяются трудовым договором и должностной инструкцией, соответствующими локальными нормативными актами, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5. Основные права и обязанности работодателя

5.1. Работодатель имеет право:

5.1.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на

условиях, установленных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

5.1.2. вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

5.1.3. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

5.1.4. требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу МДОБУ детский сад №25 г.Белорецк и других работников, соблюдения настоящих Правил, иных локальных нормативных актов МДОБУ детский сад №25 г.Белорецк;

5.1.5. привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

5.1.6. реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;

5.1.7. разрабатывать и принимать локальные нормативные акты;

5.1.8. устанавливать штатное расписание МДОБУ детский сад №25 г.Белорецк;

5.1.9. распределять должностные обязанности между работниками МДОБУ детский сад №25 г.Белорецк.

5.2. Работодатель обязан:

- 5.2.1. соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- 5.2.2. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- 5.2.3. обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- 5.2.4. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- 5.2.5. обеспечивать работникам равную оплату труда за труд равной ценности;
- 5.2.6. своевременно и в полном размере выплачивать причитающуюся работникам заработную плату дважды в месяц – 6 и 21 числа каждого месяца в соответствии с Трудовым кодексом РФ, трудовыми договорами и настоящими Правилами;
- 5.2.7. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;
- 5.2.8. предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- 5.2.9. знакомить работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- 5.2.10. 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;
- 5.2.11. рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей 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;
- 5.2.12. создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором форм;
- 5.2.13. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- 5.2.14. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- 5.2.15. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- 5.2.16. исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами;
- 5.2.17. создавать условия и организовывать дополнительное профессиональное образование работников;
- 5.2.18. создавать необходимые условия для охраны и укрепления здоровья, организации питания работников МДОБУ детский сад №25 г.Белорецк.

6. Материальная ответственность работодателя перед работником

- 6.1. Материальная ответственность МДОБУ детский сад №25 г.Белорецк наступает в случае причинения ущерба работнику в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом или иными федеральными законами.
- 6.2. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения работника возможности трудиться.
- 6.3. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим на день возмещения ущерба. При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре.
- Работник должен направить работодателю заявление о возмещении ущерба.
- Работодатель обязан рассмотреть заявление и принять решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.
- 6.4. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.*

6.5. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон или судом.

7. Рабочее время и его использование

7.1. Режим работы МДОБУ детский сад №25 г.Белорецк определяется Уставом и обеспечивается соответствующими приказами (распоряжениями) заведующего МДОБУ детский сад №25 г.Белорецк.

В МДОБУ детский сад №25 г.Белорецк устанавливается пятидневная рабочая неделя .

Рабочее время педагогических работников МДОБУ детский сад №25 г.Белорецк определяется графиками работы, графиком дежурств и обязанностями, предусмотренными их трудовыми договорами и дополнительными соглашениями к ним.

ДОУ работает с 7:30 до 18:00 при 10,5 - часовом пребывании детей.

Для руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала устанавливается пяти дневная с двумя выходными рабочая неделя в соответствии с графиками работы. Графики работы утверждаются заведующим МДОБУ детский сад №25 г.Белорецк с учетом мнения профсоюзного органа и предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания. Графики объявляются работникам под подпись за месяц до введения их в действие и вывешиваются на информационном стенде.

7.2. Режим рабочего времени педагогических работников не более 36 часов в неделю и иных работников МДОБУ детский сад №25 г.Белорецк устанавливается настоящими Правилами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором с учетом:

- а) режима деятельности МДОБУ детский сад №25 г.Белорецк, связанного с пребыванием обучающихся в течение определенного времени, сезона, сменностью учебных, тренировочных занятий и другими особенностями работы МДОБУ детский сад №25 г.Белорецк;
- б) положений федеральных нормативных правовых актов;
- в) объема фактической учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников;
- г) времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей;

д) времени, необходимого для выполнения педагогическими работниками и иными работниками МДОБУ детский сад №25 г.Белорецк дополнительной работы за дополнительную оплату по соглашению сторон трудового договора.

7.3. Режим работы заведующего МДОБУ детский сад №25 г.Белорецк определяется графиком работы с учетом необходимости обеспечения руководящих функций.

7.4. Административно-хозяйственным, учебно- вспомогательным и иным (непедагогическим) работникам МДОБУ детский сад №25 г.Белорецк, осуществляющим вспомогательные функции, устанавливается продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю, за исключением случаев, установленных трудовым законодательством.

7.5. Продолжительность рабочего времени для обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочей недели – 40 часов. График утверждается заведующим МДОБУ детский сад №25 г.Белорецк за 1 месяц до введения его в действие.

7.6. Педагогическим работникам МДОБУ детский сад №25 г.Белорецк устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

7.7. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, – методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

7.8. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в его трудовом договоре.

7.9. Объем учебной нагрузки педагогических работников МДОБУ детский сад №25 г.Белорецк, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества групп.

7.10. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличении или снижении), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель уведомляет педагогических работников в письменной форме не позднее чем за

два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

7.11. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам педагогических работников, оплачивается дополнительно.

8. Время отдыха

8.2. Работникам МДОБУ детский сад №25 г.Белорецк устанавливается перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1 час. Иная продолжительность может быть установлена по соглашению сторон трудового договора и закреплена в трудовом договоре.

8.2.1. Перерыв для отдыха и питания в рабочее время работников не включается.

8.2.2. Перерыв для отдыха и питания не устанавливается работникам, продолжительность ежедневной работы которых не превышает 4 часа в день.

8.2.3. Если работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для отдыха и питания не устанавливается. Таким работникам обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

8.3. Работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых) – не менее 42 часов.

8.3.1. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю.

8.4. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на один час. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

8.5. Порядок предоставления времени отдыха при совпадении нерабочего праздничного дня и выходного дня, а также иные вопросы регулирования предоставления нерабочих праздничных дней устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

8.6. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

8.6.1. Работникам учебно- вспомогательного и обслуживающего персонала предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

8.6.2. Работникам МДОБУ детский сад №25 г.Белорецк предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска продолжительностью в 28 календарных дней, работникам – инвалидам – не менее 30 календарных дней;

Удлиненные ежегодные отпуска предоставляются следующим работникам:

- продолжительностью 42 календарных дня для заведующего, старшего воспитателя, воспитателей групп общеразвивающей направленности, инструктора по физкультуре, музыкального руководителя, педагога- психолога;

- продолжительностью 56 календарных дня для педагогических работников, работающих с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья.

8.6.3. Порядок и условия предоставления ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска устанавливает Правительство.

8.7. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. (Приложение №2)

Продолжительность отпуска работников с ненормированным рабочим днем составляет три календарных дня.

Дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день предоставляется следующим работникам МДОБУ детский сад №25 г.Белорецк:

– заведующему

-заведующему хозяйством

-документоведу;

8.8. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается.

8.9. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

8.10. Стаж работы для предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ.

8.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым заведующим МДОБУ детский сад №25 г.Белорецк с учетом мнения профсоюзного комитета МДОБУ детский сад №25 г.Белорецк .

8.12. Работодатель утверждает график отпусков не позднее чем за две недели до наступления следующего календарного года.

8.13. О времени начала отпуска работодатель извещает работника под подпись не позднее чем за две недели до его начала.

8.14. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время:

– работникам до 18 лет;

– родителям, опекунам, попечителям ребенка-инвалида до 18 лет;

– усыновителям ребенка в возрасте до трех месяцев;

– женщинам до и после отпуска по беременности и родам, а также после отпуска по уходу за ребенком;

– мужьям во время отпуска жены по беременности и родам;

– работникам, у которых трое и более детей до 12 лет.

8.15. МДОБУ детский сад №25 г.Белорецк продлевает или переносит ежегодный оплачиваемый отпуск с учетом пожеланий работника в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

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

8.17. Работодатель может отозвать работника из отпуска только с его согласия. Неиспользованную в связи с этим часть отпуска Работодатель предоставляет по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединяет к отпуску за следующий рабочий год.

8.18. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

8.20. Педагогическим работникам МДОБУ детский сад №25 г.Белорецк не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года.

Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяет федеральный нормативный правовой акт.

9. Диспансеризация

Согласно ст. 46 Федерального закона № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» диспансеризация — это комплекс мероприятий, включающий в себя профилактический медицинский осмотр и дополнительные методы обследований, проводимых в целях оценки состояния здоровья (включая определение группы здоровья и группы диспансерного наблюдения) и осуществляемых в отношении определенных групп населения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Диспансеризация проводится в целях:

— раннего выявления хронических неинфекционных заболеваний, являющихся основной причиной инвалидности и преждевременной смертности в России, основных факторов риска их развития.

— определения необходимых профилактических, лечебных, реабилитационных и оздоровительных мероприятий, необходимых для граждан с выявленными заболеваниями, группы диспансерного наблюдения и профилактического консультирования граждан.

Порядок проведения профилактического медицинского осмотра и диспансеризации определенных групп взрослого населения (далее — Порядок) утвержден Приказом Минздрава России от 13.03.2019г. №124н. Проходить диспансеризацию один раз в три года по общему правилу имеют право все работники старше 18 лет. На время диспансеризации работники освобождаются от работы с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работники, достигшие 40 лет, имеют право проходить диспансеризацию 1 раз в год.

Работники предпенсионного возраста и работающие пенсионеры имеют право на освобождение от работы на 2 рабочих дня 1 раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья. Данное право закреплено ст.185.1 Трудового Кодекса Российской Федерации.

10. Поощрения за успехи в работе

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

- а) объявление благодарности;
- б) выдача премии;
- в) награждение ценным подарком;
- г) награждение почетными грамотами.

10.2. Поощрения применяются работодателем. Представительный орган работников МДОБУ детский сад №25 г.Белорецк вправе выступить с инициативой поощрения работника, которая подлежит обязательному рассмотрению работодателем.

10.3. За особые трудовые заслуги работники МДОБУ детский сад №25 г.Белорецк представляются к награждению орденами, медалями, к присвоению почетных званий, а также к награждению именными медалями, знаками отличия и грамотами, иными ведомственными и государственными наградами, установленными для работников законодательством.

10.4. При применении мер поощрения сочетается материальное и моральное стимулирование труда. Поощрения объявляются в приказе (распоряжении), доводятся до сведения всего коллектива МДОБУ детский сад №25 г.Белорецк и заносятся в трудовую книжку работника.

11. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

11.1. Нарушение трудовой дисциплины, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника обязанностей, возложенных на него трудовым договором, уставом МДОБУ детский сад №25 г.Белорецк, настоящими Правилами, иными локальными нормативными актами ДОУ, должностными инструкциями или трудовым договором, влечет за собой применение мер дисциплинарного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

11.2. Каждый работник несет дисциплинарную ответственность за виновные действия или бездействие, если:

- Нарушит положения настоящих Правил и иные локальные нормативные акты, положения трудового договора, указания непосредственного руководителя в рамках выполнения должностных обязанностей.
- Не выполнит или некачественно выполнит должностные обязанности, предусмотренные в трудовом договоре и должностной инструкции.

11.3. За нарушение трудовой дисциплины работодатель может наложить следующие

дисциплинарные взыскания:

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) увольнение по соответствующим основаниям.

11.4. До наложения взыскания от работника должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснения не является основанием для неналожения дисциплинарного взыскания. В этом случае составляется акт об отказе работника дать письменное объяснение.

Дисциплинарные взыскания налагаются непосредственно после обнаружения проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством РФ о противодействии коррупции, 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.

Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством РФ о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

Для некоторых видов нарушений трудовым законодательством могут быть установлены иные сроки привлечения к дисциплинарной ответственности.

11.5. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. При этом должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующее поведение работника и его отношение к труду.

11.6. Приказ о наложении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня его издания.

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

11.8. Работодатель по своей инициативе или по просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников МДОБУ детский сад №25 г.Белорецк имеет право снять взыскание до истечения года со дня его применения.

12. Заключительные положения

12.1. Настоящие Правила утверждаются заведующим МДОБУ детский сад №25 г.Белорецк с учетом мнения профсоюзного комитета ДОУ.

12.2. С Правилами должен быть ознакомлен под подпись каждый работник, поступающий на работу в МДОБУ детский сад №25 г.Белорецк, до начала выполнения его трудовых обязанностей.

«Согласовано» Анф
Председатель профсоюзного
комитета Апкадирова Г.В.
«30» 08 2024г

Утверждаю
Заведующий МДОБУ
детский сад №25
Булякбаева Т.Н.
«30» 08 2024г



Перечень

**Профессий и должностей работников с ненормированным рабочим днем,
которым предоставляется дополнительный отпуск.**

1. Заведующий детским садом-3 календарных дня.
2. Заведующий хозяйством- 3 календарных дня.
3. Документовед-3 календарных дня.

«Согласовано»

Председатель профсоюзного комитета
МДОБУ детский сад №25 г.Белорецк
Апкадилова Г.В.

(протокол № 1 от 30.08.2024)

«Утверждаю»

Заведующий МДОБУ детский сад
№25 г.Белорецк
Булякбаева Т.Н.

(Приказ № 120/п от 30.08.2024)



ПОЛОЖЕНИЕ

о материальной помощи работникам муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения Башкирский детский сад общеразвивающего вида №25 «Теремок» г.Белорецк муниципального района Белорецкий район Республики Башкортостан

I. Общие положения.

1.1 Положение об оказании материальной помощи работникам муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения Башкирский детский сад общеразвивающего вида №25 «Теремок» г.Белорецк муниципального района Белорецкий район Республики Башкортостан (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением о системе оплаты труда работникам муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения Башкирский детский сад общеразвивающего вида №25 «Теремок» г.Белорецк муниципального района Белорецкий район Республики Башкортостан (далее – МДОБУ детский сад №25 г.Белорецк) и определяет условия, размер и порядок выплаты материальной помощи работникам МДОБУ детский сад №25 г.Белорецк

1.2 Настоящее Положение принимается решением общего собрания работников МДОБУ детский сад №25 г.Белорецк и утверждается заведующим с учетом мнения профсоюзного комитета.

1.3 Действие Положения распространяется на работников МДОБУ детский сад №25 г.Белорецк, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих по основному месту работы.

1.4 Под материальной помощью следует понимать единовременную выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы. Выплата материальной помощи производится с целью социальной поддержки работников

МДОБУ детский сад №25 г.Белорецк. Материальная помощь выплачивается из экономии фонда оплаты труда.

1.5 Оказание материальной помощи работникам МДОБУ детский сад №25 г.Белорецк есть право, а не обязанность Работодателя и зависит от финансового состояния ДООУ и прочих факторов, которые могут оказывать влияние на сам факт и размер материальной помощи.

II. Основания и размеры материальной помощи.

2.1. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам МДОБУ детский сад №25 г.Белорецк может оказываться материальная помощь:

№	Наименование	Размер, в рублях
1	В связи со свадьбой работника	2000
2	В связи с необходимостью оплаты лечения тяжёлого или продолжительного заболевания работника	2000
3	В связи с порчей или потерей имущества вследствие пожара, стихийного бедствия или других чрезвычайных обстоятельств	5000
4	В связи с погребением близких родственников (родители, дети, супруг), в случае смерти работника, материальная помощь может быть оказана членам его семьи)	3000
5	При несчастных случаях (травма, авария)	3000
6	Окончание трудовой деятельности (по достижении пенсионного возраста)	один оклад
7	К юбилейным датам по достижении возраста 55,60,65(женщины) и 60,65 (мужчины) лет	один оклад
8	В связи с рождением ребенка	2000

3. Порядок оказания материальной помощи.

3.1 Основанием для рассмотрения вопроса о выделении работнику единовременной материальной помощи является заявление работника на имя заведующего МДОБУ детский сад №25 г.Белорецк с указанием причин для выплаты материальной помощи и приложением документов, подтверждающих право на ее получение, обосновывающих основания для оказания материальной помощи (свидетельство о смерти, о заключении брака, справки уполномоченных органов, документы, подтверждающие наличие заболевания, расходы на лекарства и т.д.).

3.2 Решение об оказании материальной помощи принимает заведующий ДОУ.

3.3 В связи со смертью самого работника ДОУ материальная помощь может быть выплачена родственникам умершего работника (супругу(е), детям или родителям) по их заявлению при представлении копий документов, подтверждающих родственные связи (свидетельство о рождении, свидетельство о браке и т. д.).

3.4 Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается заведующим ДОУ в соответствии с настоящим Положением.

3.5 Оказание материальной помощи работнику оформляется приказом заведующей МДОБУ детский сад №25 г.Белорецк

IV. Заключительные положения.

4.1 Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения заведующим МДОБУ детский сад №25 г.Белорецк.

4.2 Изменения и дополнения к Положению принимаются в составе новой редакции Положения решением общего собрания работников МДОБУ детский сад №25 г.Белорецк и утверждаются заведующим.

4.3 Настоящее Положение вступает в силу с момента принятия.

«Согласовано» _____
 Председатель профсоюзного
 комитета Апкадирова Г.В.

«Утверждаю» _____
 Заведующий МДОБУ
 детский сад №25 г. Белорецк
 Т.Н.Булякбаева



**График повышения квалификации педагогических работников за счет
средств работодателя.**

Ф.И.О. педагога	2025	2026	2027	2028
Булякбаева Т.Н.	+		+	
Апкадирова Г.В.	+		+	
Гайфуллина З.М.	+		+	
Гарифуллина Ф.Р.	+			+
Мазитова А.Р.		+		+
Мингажева Р.С.	+			+
Муратова В.Б.	+		+	
Рамазанова Э.М.		+		+
Салихова З.М.	+		+	
Хуснитдинова Г.Р.		+		+
Хуснутдинова Д.К.	+		+	
Хасанова Г.Р.	+			+

«Согласовано» _____
 Председатель профсоюзного
 комитета Апкадирова Г.В.

«Утверждаю» _____
 Заведующий МДОБУ
 детский сад №25 г. Белорецк
 Т.Н.Булякбаева



**График аттестации педагогических работников
 МДОБУ детский сад №25**

№	ФИО ПЕДАГОГ ОВ	ДОЛЖНОСТЬ	ИМЕЮЩАЯСЯ КАТЕГОРИЯ	ГОД ПРОХОЖДЕНИЯ АТТЕСТАЦИИ	ДАТА СЛЕДУЮЩЕЙ АТТЕСТАЦИИ
1.	Булякбаева Т.Н.	Заведующий	Первая	19.04.2024 Приказ МО РБ №828 от 19.04.2024	19.04.2029г.
2.	Апкадирова Г.В.	Воспитатель	Высшая	20.02.2021 Приказ МО РБ №247от 20.02.2021	20.02.2026г.
3.	Гайфуллина З.М.	Воспитатель	Высшая	22.04.2020 Приказ МО РБ №460 от 22.04.2020	21.02.2025г.
4.	Гарифуллина Ф.Р.	Воспитатель	-	—	01.09.2027 г.
5.	Рамазанова Э.М.	Воспитатель	Высшая	15.12.2023 Приказ МО РБ №2960 от 15.12.2023	21.01.2028г.
6.	Мингажева Р.С.	Музыкальный руководитель	Высшая	19.11.2021 Приказ МО РБ №2269 от 19.11.2021	01.09.2026г.
7.	Муратова В.Б.	Воспитатель	Первая	21.02.2020 Приказ МО РБ № 216 от 25.02.2020	21.02.2025г.
8.	Мазитова А.Р.	Воспитатель	Первая	25.02.2020 Приказ МО РБ № 216 от 25.02.2020	27.02.2025г.
9.	Салихова З.М.	Воспитатель	Первая	21.01.2022 Приказ МО РБ № 93 21.01.2022	21.01.2027г.
10.	Хасанова Г.Р.	Инструктор по физической культуре	-	-	01.09.2027г.
11.	Хуснитдинов А.Г.Р.	Воспитатель	Первая	16.12.2022 Приказ МО РБ № 3195 от 16.12.2022	16.12.2027г.
12.	Хуснутдинов А.Д.К.	Учитель- логопед	Первая	19.04.2024 Приказ МО РБ №828 от 19.04.2024	19.04.2029г.

Приложение №6

БАШКОРТОСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ БЕЛОРЕТ
РАЙОНЫ МУНИЦИПАЛЬ РАЙОНЫ БЕЛОРЕТ
КАЛААНЫҢ ДӨЙӨМ М ҮСЭШ БИРЕҮСЭ 25-СЕ
«ТИРМӨКӨЙ» БАШКОРТ БАЛАЛАР БАКСААЫ
МУНИЦИПАЛЬ БЮДЖЕТ МӨКТӨПКӘС
МӨҒАРИФ УЧРЕЖДЕНИЯҢЫ

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ БАШКИРСКИЙ
ДЕТСКИЙ САД ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА
№ 25 «ТЕРЕМОК» Г. БЕЛОРЕЦК МУНИЦИПАЛЬНОГО
РАЙОНА БЕЛОРЕЦКИЙ РАЙОН
РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН

Адрес: Белорет калаһы, Косоротов урамы, 28

Адрес: г. Белорецк, ул. Косорогова, 28

БОЙОРОК

«___» _____ й

ПРИКАЗ

№ 131 «30» августа 2024 года

«О создании комиссии по охране труда»

В соответствии со ст.224 ТК РФ, в целях улучшения организации работы по созданию здоровых и безопасных условий труда, безопасному проведению образовательного процесса

Приказываю:

1. Назначить ответственным за организацию работы по охране труда В МДОБУ детский сад №25 г. Белорецк воспитателя Хуснитдинову Г.Р. Возложить ответственность на Хуснитдинову Г.Р.

- за проведение повторных инструктажей по охране труда, с записью в журнал регистрации инструктажа по охране труда на рабочем месте.

- за своевременным проведением инструктажа по охране труда при приеме на работу с записью в журнале регистрации вводного инструктажа по охране труда;

- за безопасность организации и контроля за состоянием рабочих мест, оборудования, наглядных пособий, спортивного инвентаря;

- за недопущение занятий в непригодных помещениях; разработку и периодический пересмотр инструкций по ОТ и представление их на утверждение заведующему;

- за сообщение вышестоящему руководству о каждом несчастном случае с детьми и работниками с соответствующей записью такого случая в журнале регистрации.

2. Создать комиссию по охране труда в составе:

От работодателя:

Булякбаева Т.Н., заведующий детским садом

Рамазанова Э.М., старший воспитатель

От работников:

Апкадирова Г.В., воспитатель

Мазитова А.Р., воспитатель

Комиссии по охране труда :

2.1. Разработать Соглашение о совместных мероприятиях на 2025-2028 годы работодателя и трудового коллектива по обеспечению требований ОТ, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

2.2. Разработать на 2025-2028 годы План работы по охране труда, предупреждению производственных травм на рабочих местах и предоставить информацию о результатах на собрании трудового коллектива.

2.3 Комиссии по охране труда производить осмотр зданий, сооружений учреждения не реже 2 раз в год.

3.Возложить ответственность на завхоза МДОБУ детский сад №25 Асылбаеву Л.Б.

-за приобретение и выдачу спецодежды и других средств индивидуальной защиты.

-контроль за наличием противопожарного оборудования,

-доведение до сведения руководителя о всех недостатках, снижающих работоспособность воспитанников и сотрудников;

- обеспечение соблюдения требований охраны труда при эксплуатации основного здания и хозяйственных построек технологического и энергетического оборудования, осуществление их периодического осмотра и организацию текущего ремонта;

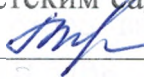
- обеспечение безопасности при погрузочно-разгрузочных работах;

- организацию требований пожарной безопасности, исправность средств пожаротушения;

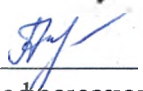
- обеспечение текущего контроля за санитарно- гигиеническим состоянием всех помещений учреждения;

- обеспечение всех помещений оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям и нормам охраны труда.

Заведующий детским садом №25

г.Белорецк  /Булякбаева Т.Н.



«Согласовано» 
 Председатель профсоюзного
 комитета Апкадинова Г.В.

«Утверждаю» 
 Заведующий МДОБУ
 детский сад №25
 Т.Н. Булякбаева



**План мероприятий по улучшению условий и охраны труда
 Муниципальном дошкольном
 образовательном бюджетном учреждении Башкирский детский сад
 общеразвивающего вида №25 «Теремок»
 г.Белорецк муниципального района Белорецкий район РБ на период 2025-2028
 годы.**

№	Содержание мероприятия	Срок выполнения	Ответственный	Сумма
1.	Проведение повторного инструктажа на рабочем месте.	Не реже 1 раз в полугодие	Заведующий, ответственный по ОТ	—
2.	Разработка, утверждение инструкции по ОТ И ознакомление работников инструкциями по ОТ	По мере необходимости	Заведующий, ответственный по ОТ, заведующий хозяйством	1000р
3.	Обучение по ОТ работодателя и работников, ответственных по охране труда, членов комиссии по ОТ	Не реже 1 раза в 3 года	Заведующий, ответственный по ОТ	5000р.
4.	Приобретение литературы по ОТ для уголка по охране труда	Систематическ и	Ответственный по ОТ	2000р.
5.	Предварительный и периодический медицинский осмотр работников	1 раз в год	Старшая медицинская сестра	90000р.
6.	Обеспечение ДОУ первичными средствами пожаротушения	Постоянно	Заведующий хозяйством	5000р
7.	Очистка осветительной арматуры, окон, фрамуг	Один раз в месяц	Заведующий хозяйством	-
8.	Установка и замена сантехнического	По мере необходимости	Заведующий хозяйством	4000р

	оборудования			
9.	Осмотр вентиляционных систем (приточной, вытяжной)	2 раза в год	Заведующий хозяйством	15000р
10.	Обеспечение спецодеждой, средствами индивидуальной защиты	Ежегодно	Заведующий хозяйством	150000р
11.	Обеспечение смывающими средствами	Ежеквартально	Заведующий хозяйством	15000р.
12.	Приведение здания, помещений, рабочих мест в соответствии с требованиями ОТ, ПБ	Июнь – июль	Заведующий, ответственный по ОТ, родительский комитет	15000р.
13.	Проведение косметического ремонта	Ежегодно	Родительский комитет	Согласно сметы
14.	Проведение специальной оценки условий труда	1 раз в 5 лет	Заведующий хозяйством	35000р.
15.	Проведение оценки профессиональных рисков	По мере необходимости	Заведующий, ответственный по ОТ	-
16.	Проведение месячника ОТ	Апрель Ежегодно	Заведующий по ОТ и ТБ	-

«Согласовано»

Председатель профсоюзного
комитета Апкадилова Г.В.

«Утверждаю»

Заведующий МДОБУ
детский сад №25г. Белорецк
Булякбаева Т.Н.



Нормы

бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам рабочих профессий МДОБУ детский сад №25 г. Белорецк

№	Профессия	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год
1.	Заведующий хозяйством	- халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 6 пар
2.	Дворник	- жилет сигнальный повышенной видимости; - костюм для защиты от механических воздействий (истирания); - пальто, полупальто, плащ для защиты от воды; - обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), от общих производственных загрязнений; - перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ; - перчатки для защиты от механических воздействий (истирания); - головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. 1 шт. 1 шт. на 2 года 1 пара 12 пар 12 пар 1 шт.
3.	Кладовщик	- костюм для защиты от общих производственных загрязнений; - обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов); - перчатки для защиты от механических воздействий (истирания); - головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. 1 пара 12 пар 1 шт.

4.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды(белья)	-костюм для защиты от механических воздействий (истирания); - обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания); -перчатки для защиты от механических воздействий (истирания); - головной убор для защиты от общих производственных загрязнений.	1 шт. 1 пара 12 пар 1 шт.
5	Младший воспитатель	-костюм для защиты от механических воздействий (истирания); -обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания) -перчатки для защиты от механических воздействий (истирания); -головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. 1 пара 12 пар 1 шт.
6.	Рабочий по комплексному обслуживанию здания	- костюм для защиты от механических воздействий (истирания); - пальто, полупальто, плащ для защиты от воды; - обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов); - перчатки для защиты от механических воздействий (истирания); - головной убор для защиты от общих производственных загрязнений; - каскетка защитная от механических воздействий.	1 шт. 1 шт. на 2 года 1 пара 12 пар 1 шт. 1 шт. на 2 года
7.	Сторож	- Жилет сигнальный повышенной видимости; - Костюм для защиты от механических воздействий (истирания); -Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды; -Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания); -Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания); -Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений.	1 шт. 1 шт. 1 шт. на 2 года 1 пара 12 пар 1 шт.
8.	Уборщик служебных помещений	-Костюм для защиты от механических воздействий (истирания); -Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от	1 шт. 1 пара

	- скольжения; -Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания); -Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений.	12 пар 1 шт.
--	--	---------------------

«Согласовано» 
 Председатель профсоюзного
 комитета Апкадилова Г.В.

«Утверждаю» 
 Заведующий МДОБУ
 детский сад №25 г.Белорецк
 Т.Н.Булякбаева



Перечень

**Профессий и должностей работников, подлежащих обязательным
 медицинским осмотрам с объемом медицинского осмотра.**

	Виды медосмотра	Периодичность
Заведующий	Отоларинголог	1 раз год все работники
Старший воспитатель	Дерматолог	
Завхоз	ЭКГ	
Документовед.	Стоматолог	
Воспитатели	Общий анализ мочи	
Младшие воспитатели	Общий анализ крови	
Музыкальный руководитель	Флюорография	
Учитель-логопед		
Инструктор по ФИЗО.	Баклаборатория	
Повар.	Гинеколог	
Кладовщик.	Психиатр	
Подсобный рабочий.	Нарколог	
Машинист по стирке белья.	Терапевт	
Уборщик помещений		
Дворник		
Сторож		
Рабочий по комплексному обслуживанию здания		

БАШКОРТОСТАН РЕСПУБЛИКАҺЫ БЕЛОРЕТ
РАЙОНЫ МУНИЦИПАЛЬ РАЙОНЫ БЕЛОРЕТ
КАЛАҺЫНЫҢ ДӨЙӨМ М ҮҖЕШ БИРЕҮСЕ 25-СЕ
«ТИРМӘКӘЙ» БАШКОРТ БАЛАЛАР БАКСАҺЫ
МУНИЦИПАЛЬ БЮДЖЕТ МӨКТӘПКӘСӘ
МӨҒАРИФ УЧРЕЖДЕНИЯҺЫ

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ БАШКИРСКИЙ
ДЕТСКИЙ САД ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА
№ 25 «ТЕРЕМОК» Г. БЕЛОРЕЦК МУНИЦИПАЛЬНОГО
РАЙОНА БЕЛОРЕЦКИЙ РАЙОН
РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН

Адрес: Белорет калаһы, Косоротов урамы, 28

Адрес: г. Белорецк, ул. Косоротова, 28

БОЙОРОК

« ____ » _____ й

ПРИКАЗ

№ 130/2 «30» августа 2024 года

«О создании комиссии по регулированию трудовых споров»

В соответствии со статьей 384 ТК РФ, в целях регулирования трудовых
отношений, решения трудовых споров

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Создать комиссию по трудовым спорам в составе:

От работодателя:

Булякбаева Т.Н., заведующий

Рамазанова Э.М., старший воспитатель.

От работников:

Апкадинова Г.В., воспитатель, председатель профкома

Мазитова А.Р., воспитатель

2. Комиссии организовать работу в соответствии со ст. 385-389 ТК РФ

Заведующий детским садом №25


Булякбаева Т.Н.

