

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 60» (МБДОУ № 60) на 2025-2028 годы

От работодателя:

Заведующий
МБДОУ №60



Л.И. Альмукаева

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«27» 03 2025 г.



От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации МБДОУ
№60



Т.В. Пантелеева

(подпись, Ф.И.О.)

«27» 03 2025 г.

Филиал Республиканского ЦЗН
«ЦЗН г. Ижевска и Завьяловского района»
проведена уведомительная регистрация

28.03.2025 № 08700001/2510



ИЖЕВСК – 2025

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между Работодателем и Работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в **Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №60 (далее – МБДОУ № 60).**

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 социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников МБДОУ №60 и установлению дополнительных социально-экономических 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.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- Работники МБДОУ № 60, в лице своего полномочного представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее – Профсоюз) – воспитатель – Пантелеева Татьяна Васильевна;
- Работодатель в лице его представителя – заведующего (далее - Работодатель) Альмукаевой Лилии Ильгизовны.

1.4. Коллективный договор заключен **на 3 (Три) года** и вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует по 26.03. 2028 года. Стороны по договоренности вправе продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.5. Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и обязуются:

1.6. Работодатель обязуется:

- признавать выборный орган первичной профсоюзной организации (профсоюзный комитет) единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы Работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: заключение трудового договора, вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива;

- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;

- знакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех Работников организации, а также всех вновь поступающих Работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий

коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, консультаций, отчетов ответственных Работников, через информационные стенды, и другими способами).

1.7. Профсоюз обязуется:

- содействовать эффективной работе МБДОУ № 60;

- способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей;

- осуществлять представительство интересов Работников – членов профсоюза при их письменных обращениях в Профсоюз через судебные и иные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива.

- использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе;

- воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств;

- осуществлять общественный контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов;

1.8. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБДОУ №60 (в том числе -совместителей)

1.9. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией (ст. ст.30,31 ТК РФ)

1.10 Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, а действие коллективного договора, заключенного в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, - на всех работников соответствующего подразделения.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

1.11. В течении срока действия коллективного договора:

- стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности, в порядке, установленном ТК РФ

- ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. При приеме на работу лица, поступающего на работу, с ним заключается трудовой договор Сторонами: трудового договора являются Работодатель и Работник (далее - Стороны) в соответствии со ст. 56 ТК РФ. Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка (Приложение № 2), действующие у данного работодателя.

Стороны договорились о нижеследующем:

2.1.1 Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового

договора, хранящегося у Работодателя
2.1.2. Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если Работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя или его представителя. При фактическом допущении Работника к работе Работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

2.1.3. В соответствии с ч.1 ст. 68 Трудового кодекса РФ (далее ТК РФ) прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

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

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

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

По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

2.1.4. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права Работников, определенные законодательством, коллективным договором МБДОУ №60

2.1.5. В соответствии с частью 1 ст. 57 ТК РФ в трудовом договоре указываются:
- фамилия, имя, отчество Работника и наименование Работодателя заключивших трудовой договор;

- сведения о документах удостоверяющих личность Работника;
- идентификационный номер налогоплательщика (для Работодателей):

- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;

- место и дата заключения трудового договора.

2.1.6. Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы, а в случае, когда Работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой Работнику работы). Если в соответствии с Трудовым кодексом, иными федеральными

законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;

- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;

- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) Работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного Работника он отличается от общих правил, действующих у данного Работодателя);

- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если Работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

- условия труда на рабочем месте;

- условие об обязательном социальном страховании Работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;

- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.2. Работодатель обязуется:

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

2.2.2. Трудовой договор с Работником заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ или иными федеральными законами.

2.2.3. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, осуществлять только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

В случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе Работодателя, за исключением изменения трудовой функции Работника.

По инициативе Работодателя допускается изменение определенных сторонами условий трудового договора только в связи с изменением числа групп или количества воспитанников (по причинам независящим от Работодателя). О предстоящих изменениях, определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан уведомить Работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий

трудового договора заключается в письменной форме.

2.3. Расторжение трудового договора с Работником по инициативе Работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с ТК РФ. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

2.4. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

2.5. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

2.6. С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

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

2.8. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

2.9. Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

2.10. «О получении трудовой книжки работник расписывается в «Книге (журнале) учета движения трудовых книжек и вкладышей в них» в графе «подпись сотрудника о получении трудовой книжки»» (Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 19 мая 2021 г. N 320н "Об утверждении формы, порядка ведения и хранения трудовых книжек").

2.11. В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомлений или письма работодатель освобождается от ответственности за

задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или за задержку предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 ТК РФ, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с частью второй статьи 261 ТК РФ. По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, а в случае, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного работодателя после увольнения, работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя)).

2.12. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации, направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключения им контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации, на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

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

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

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

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника

сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (в том числе дополнительное страхование работника, государственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

Работодатель в период приостановления действия трудового договора вправе выплачивать работнику материальную помощь.

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

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня. При отсутствии оснований для прекращения срочного трудового договора, предусмотренных частью одиннадцатой настоящей статьи, срочный трудовой договор возобновляется на период, равный остатку срока действия данного трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия.

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

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок в соответствии с частью первой и абзацами третьим, пятым, девятым - одиннадцатым части второй статьи 59 Трудового Кодекса.

В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 Трудового Кодекса. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым указанное лицо состояло в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

Организации, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.

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

2.13. Профсоюз обязуется:

- осуществлять общественный контроль, за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий трудового договора.

III. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ

3.1. Стороны договорились о том, что:

3.1.1. Система оплаты труда Работников МБДОУ №60 состоит из:

1) размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы Работников, установленных: Постановлением Администрации города Ижевска от 15 августа 2013 г № 977 «Об утверждении Положения об оплате труда Работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации города Ижевска" (в действующей редакции) и Положением об оплате труда Работников МБДОУ № 60, и является неотъемлемой частью настоящего коллективного договора;

2) наименования, условия установления и размеров выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера, утвержденным Постановлением Администрации города Ижевска от 15 августа 2013г № 977 «Об утверждении Положения об оплате труда Работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации города Ижевска" (в действующей редакции) и Положением об оплате труда Работников МБДОУ № 60, является (далее - Приложение №1) и является неотъемлемой частью настоящего коллективного договора;

3) наименования, условия установления и размеров выплат стимулирующего характера в соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера, утвержденным Постановлением Администрации города Ижевска от 15 августа 2013г № 977 «Об утверждении Положения об оплате труда Работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации города Ижевска" (в действующей редакции) и Положением об оплате МБДОУ № 60, является и является неотъемлемой частью настоящего коллективного договора, за счет всех источников финансирования;

4) условия оплаты труда руководителей МБДОУ №60, их заместителей, включая размеры должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, утвержденные Постановлением Администрации города Ижевска от 15 августа 2013 г № 977 «Об утверждении Положения об оплате труда Работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации города Ижевска" (в действующей редакции) и Положением об оплате труда работников МБДОУ №60 и является неотъемлемой частью настоящего коллективного договора;

5) Система оплаты труда Работников МБДОУ №60 устанавливается с учетом

Единого квалификационного справочника должностей.

3.1.3. Оплата труда Работников по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени.

3.1.4. Месячная заработная плата Работников МБДОУ №60, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ) (далее- МРОТ), установленного законодательством.

3.1.5. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации о валютном регулировании и валютном контроле, выплата заработной платы может производиться в иностранной валюте.

В соответствии с коллективным договором или трудовым договором по письменному требованию работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации и международным договорам Российской Федерации. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 процентов от начисленной месячной заработной платы. Заработная плата выплачивается Работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 8 и 23 числа текущего месяца, при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ)

Заработная плата выплачивается Работнику за первую половину месяца пропорционально отработанному времени. При этом, при определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца учитывается оклад (тарифная ставка) Работника за отработанное время, а также надбавки за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей).

3.1.6. Ограничение удержаний из заработной платы.

Удержания из заработной платы Работника производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Удержания из заработной платы Работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного Работнику в счет заработной платы;

- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, изданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

- для возврата сумм, излишне выплаченных Работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных Работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины Работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 ТК РФ) или простое (часть третья статьи 157 ТК РФ);

- при увольнении Работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если Работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77 или пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 ТК РФ.

В случаях, предусмотренных абзацами вторым, третьим и четвертым части второй ст. 137 ТК РФ, Работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы Работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если Работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

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

- счетной ошибки;
- **если** органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина Работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 ТК РФ) или простое (часть третья статьи 157 ТК РФ);
- **если** заработная плата была излишне выплачена Работнику в связи с его ~~неправомерными~~ действиями, установленными судом (ст. 137 ТК РФ).

Время простоя (статья 72.2 ТК РФ) по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

3.2. Работодатель обязуется обеспечивать:

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

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о **размерах** иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, ~~оплаты~~ **отпуска**, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ).

3.2.1. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

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

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

- 1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения ~~последствий~~ катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- 2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества

работодателя, государственного или муниципального имущества;

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

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере:

-сельщикам - по двойным сдельным расценкам;

-работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, в двойном размере, дневной или часовой тарифной ставки;

-работникам, получающим оклад (должностной оклад), в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.2.2. Оплата в повышенном размере производится всем Работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 до 24 часов). По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

3.2.3. В случае, если на день увольнения работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности у работодателя, с которым прекращается трудовой договор, в день увольнения работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день, полагавшейся ему в соответствии с частями первой - третьей ТК РФ, и фактически произведенной оплатой работы в этот день. Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности у данного работодателя.

3.2.4. При нарушении работодателем установленного срока соответственно 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 (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано 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, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя. (ст. 236 ТК)

3.2.5. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся Работнику от Работодателя, производится в день увольнения Работника. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления увольняемым Работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся Работнику при увольнении, Работодатель обязан в указанный в настоящей статье срок выплатить не оспариваемую им сумму (ст. 140 ТК РФ).

3.3 Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы Работникам несет руководитель МБДОУ № 60.

3.4. При наличии средств фонда оплаты труда предусмотреть возможность выплаты единовременной премии (п. 32 Постановления Администрации города Ижевска от 15.08.2013г. №977 (в действующей редакции) (далее – Постановление):

- к государственным праздникам Российской Федерации и Удмуртской Республики до 100% должностного оклада включительно;
- к профессиональным праздникам до 100% должностного оклада включительно;
- в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50,55,60 лет со дня рождения) до 100% должностного оклада включительно;
- при увольнении, в связи с уходом на трудовую пенсию по старости 100% должностного оклада включительно.

3.5. Устанавливается надбавка при наличии у Работника организации почетного звания Российской Федерации или Удмуртской Республики, соответствующего профилю педагогической деятельности или преподаваемой дисциплины, предусмотреть возможность выплаты надбавки за почетное звание в размерах, предусмотренных Постановлением Администрации города Ижевска от 15 августа 2013г № 977 «Об утверждении Положения об оплате труда Работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации города Ижевска» (в действующей редакции):

- Работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слов "Народный", - 25 % должностного оклада, ставки заработной платы;
- Работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слова "Заслуженный", почетное звание Удмуртской Республики, начинающееся со слов "Народный", "Заслуженный", - 15 % должностного оклада, ставки заработной платы.
- при наличии у Работника организации двух или более почетных званий установление надбавки за почетное звание производится по одному из оснований по выбору Работника.

3.4. Воспитателям (включая старшего), младшим воспитателям и помощникам воспитателей дошкольных образовательных организаций, образовательных организаций для

детей дошкольного и младшего школьного возраста, и дошкольных групп образовательных организаций, устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу за стаж работы на указанных должностях в следующих размерах (Постановлением Администрации города Ижевска от 15 августа 2013г № 977 «Об утверждении Положения об оплате труда Работников муниципальных учреждений подведомственных Управлению образования Администрации города Ижевска» (в действующей редакции):

- воспитателям (включая старшего):
 - от 1 года до 5 лет - 20 % должностного оклада;
 - от 5 лет и выше - 30 % должностного оклада;
- младшим воспитателям, помощникам воспитателей:
 - от 3 до 5 лет - 10 % должностного оклада;
 - от 5 до 10 лет - 15 % должностного оклада;
 - от 10 до 15 лет - 20 % должностного оклада;
 - от 15 лет и выше - 30 % должностного оклада.

При определении стажа работы на должности помощника воспитателя учитывается стаж работы на должностях воспитателя и младшего воспитателя.

3.5. Профсоюз обязуется:

3.5.1. Принимать участие в работе по разработке всех локальных нормативных документов МБДОУ № 60.

3.5.2. Осуществляет общественный контроль, за соблюдением правовых норм по оплате труда, своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы Работникам.

3.6. В целях материальной поддержки педагогических Работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более, чем на один год после выхода из указанного отпуска;

- в случае истечения у педагогического Работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии сохранять на этот период оплату с учетом имеющейся квалификационной категории;

- в случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе от установления) квалификационной категории.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. Рабочее время Работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МБДОУ №60 (далее - Приложение № 2), графиком (работы) сменности, условиями трудового договора, должностными инструкциями Работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МБДОУ

№ 60.

4.1.2. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса для принятия

локальных нормативных актов. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

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

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться Работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев непрерывной работы у данного Работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть представлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению Работника должен быть представлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- Работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- Работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного Работодателя (ст.122 ТК РФ). Очередность предоставления отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, разработанным Работодателем не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала.

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.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, индивидуального предпринимателя, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год, если иное не предусмотрено ТК РФ. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

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

Не допускается отзыв из отпуска Работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных

женщин и Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 125 ТК РФ).

4.1.3. Предоставлять ежегодный основной оплачиваемый отпуск:

- всем Работникам МБДОУ №60 устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск – 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ);
- удлиненные отпуска устанавливаются педагогическим Работникам МБДОУ №60,
- ежегодный основной оплачиваемый отпуск Работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст. 267 ТК РФ).

4.1.4. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающего 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией. При накоплении ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий Рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ТК РФ).

4.1.5. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ). 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.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней Работникам, условия труда, на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Дополнительный отпуск за вредные условия труда предоставлять Работникам:

- если они в рабочем году фактически проработали в профессиях и должностях с вредными условиями труда, не менее 11 месяцев и засчитывать в счет времени, проработанного в должности и профессии с вредными условиями труда лишь те дни, в которые Работник фактически был занят полным рабочим днем.

Время работы, дающий право на получение такого отпуска, не засчитывать:

- дни временной нетрудоспособности;
- дни освобождения от работы для выполнения государственных и общественных обязанностей;
- дни отпуска без сохранения заработной платы, ученические отпуска, время вынужденного прогула и иные аналогичные периоды (ст. 121 ТК РФ).

4.2.2. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению

Работников, указанных в ст. ст. 128, 263 ТК РФ, иными федеральными законами.

4.2.3. Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск Работникам с ненормируемым рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ и Постановлением Администрации г. Ижевска от 06.05.2008г.

№ 319 «Об утверждении правил предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска Работникам с ненормируемым рабочим днем в муниципальных учреждениях города Ижевска и примерного перечня должностей (профессий) Работников:

- заведующему – 3 календарных дня.
- заместителям заведующего – 3 календарных дня

4.3 Профсоюз осуществляет общественный контроль за соблюдением норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с нормативными правовыми документами.

V. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ

5.1 Работодатель обеспечивает:

- занятость в первую очередь Работников, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы;
- подготовку и проведение аттестации педагогических Работников в соответствии с нормативными документами;
- возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года молодым Работникам;
- закреплять за молодыми Работниками наставников;
- наставникам может быть установлена надбавка стимулирующего характера, в соответствии с Положением об оплате труда Работников МБДОУ № 60 (далее - Положение № 1).
- дополнительное профессиональное образование педагогических Работников по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года;
- предоставление гарантий и компенсаций Работникам, совмещающим работу с получением образования ст.ст. 173-177 ТК РФ.

5.2 Стороны договорились, что:

5.2.1. При сокращении численности или штата Работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется Работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией

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

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, нуждающихся на полном содержании Работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других Работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного Работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы;

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

5.22. Расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе работодателя не допускается в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

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

5.24. Работодатель с учетом мотивированного мнения профсоюза определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития МБДОУ №60.

5.3. Профсоюз осуществляет общественный контроль за:

- соблюдением трудового законодательства в вопросах занятости Работников.
- своевременностью проведения аттестации и повышения квалификации педагогических Работников.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение технических средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда (Приложение № 5).

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

6.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 225 ТК РФ).

6.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 11 июля 2024 г. № 347н «Об утверждении правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами.

6.1.4. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

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

Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- организацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь созданных рабочих мест;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств (Приложение № 4), прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- обеспечение средствами коллективной защиты;
- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- мероприятия, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;
- обеспечение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических

- осуществлений, а также в случае медицинских противопоказаний;
- представление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по разработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, исполнительным властям субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
- беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;
- исполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования,

обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

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

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

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

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

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

6.1.6. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.1.7. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.2. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников образовательной организации.

6.3. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с возмещением за это время средней заработной платы.

6.4. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;

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

- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

- немедленно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

— немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, работающими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 Трудового Кодекса, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

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

6.5. Профсоюз обязуется:

6.5.1 Осуществлять общественный контроль, за улучшением условий и проведением мероприятий по охране труда Работников МБДОУ № 60 в соответствии с действующим законодательством.

6.5.2 Принимать участие в расследовании несчастных случаев, а также может осуществлять самостоятельное расследование несчастных случаев.

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

6 Стороны договорились о том, что:

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

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

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

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

61. Педагогическим Работникам, выпускникам, получившим среднее или высшее педагогическое образование и принятым на работу, выплачивается единовременная денежная выплата в соответствии с Постановлением Правительства УР от 22.12.2014г. № 532.

62. Работники МБДОУ №60, являющиеся членами профсоюза пользуются дополнительными льготами и гарантиями:

- представительство интересов членов профсоюза в органах исполнительной и законодательной власти Удмуртской Республики;
- оказание бесплатной юридической помощи;
- защиту трудовых прав и интересов в суде;
- получение материальной помощи из средств Профсоюза;
- приобретение льготных путевок на санаторно-курортное лечение;
- прощание в связи с праздничными и юбилейными датами из средств Профсоюза.

63. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка.

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

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и Работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на 2 рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

представителем

Работники обязаны предоставить Работодателю справки медицинских организаций, подтверждающих прохождение ими диспансеризации в день освобождения от работы, если это предусмотрено ТК РФ.

Дети и внуки сотрудников МБДОУ № 60 имеют право посещать детский сад по заявлению (бабушки, дедушки, законного представителя) до получения направления в порядке очереди.

VIII ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации, выборных первичной профсоюзной организации в соответствии с ТК РФ, ФЗ РФ от 12.01.1996 N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими законодательными актами и настоящим коллективным договором Работодатель обязуется:

8.1. Соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством (гл. 58 ТК РФ, ФЗ от 12.01.1996 N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другие законодательные акты);

8.2. Принимать решения, локальные акты с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором в порядке, определенном ст. ст. 371, 372 ТК РФ;

8.3. Работодатель при принятии решения об увольнении работников - членов профсоюза и их заместителей (их заместителей) выборного коллегиального органа профсоюзной организации (при наличии вышестоящего выборного профсоюзного органа) по основаниям п. п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ должна быть соблюдена процедура получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ч. 1, 2 ст. 373, ч. 13 ст. 374 ТК РФ)

8.4. Работодатель обязан безвозмездно предоставить выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих его работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

Работодатель может предоставить в соответствии с коллективным договором в бесплатное пользование выборному органу первичной профсоюзной организации принадлежащие Работодателю либо арендуемые им здания, сооружения, помещения и другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры, необходимые для организации отдыха, проведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей. При этом профсоюзы не имеют права устанавливать плату за пользование этими объектами работников, не являющихся членами этих профессиональных союзов, выше установленной для работников, являющихся членами этого профсоюза (ст. 377 ТК РФ);

8.5. Членов выборного органа первичной профсоюзной организации включать в состав советов и комиссий МБДОУ № 60:

- по тарификации;
- по аттестации педагогических Работников;
- по защите объемных показателей;
- по комплектованию МБДОУ № 60 педагогическими кадрами.

8.6. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации рассматривать следующие вопросы:

расторжение трудового договора с Работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе Работодателя (ст. 82, 374, 376 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (часть третья ст. 99 ТК РФ);
- распределение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- продолжительность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- принятие Положения об оплате труда Работников МБДОУ № 60;
- угроза массовых увольнений (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание (комитетов, комиссий) по охране труда (ст. 224 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждению формы расчетного листа (ст. 136 ТК РФ);

1. Предоставлять возможность профсоюзу, членам комиссий, профсоюзным инспекторам труда осуществлять контроль, за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, соглашений, обеспечением здоровых и безопасных условий и охраны труда

IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА

9. Профсоюз обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии со ст. 11 ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ст. 29, 30 ТК РФ;

9.2. Представлять информацию о деятельности первичной профсоюзной организации в вышестоящие выборные профсоюзные органы;

9.3. Для организации совместных действий по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний избирать уполномоченного профкома по охране труда. Участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве;

9.4. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

9.5. Обеспечить общественный контроль за:

- соблюдением в МБДОУ № 60 законодательства о труде, соблюдением норм труда и отдыха;
- соблюдением норм и правил охраны труда;
- своевременной выплатой заработной платы, пособий по социальному страхованию, финансированием средств социального страхования на санаторно-курортное лечение и отдых, распределением путевок на лечение и отдых;
- соблюдением порядка проведения аттестации педагогических Работников;
- выполнением коллективного договора, соглашения по охране труда;
- соблюдением установленных социальных гарантий и льгот Работникам МБДОУ № 60.

X. КОНТРОЛЬ, ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Обязанность сторон:

10. Стороны договорились о том, что:

10.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и отчитываются на общем собрании Работников о его выполнении;

10.2. Представляют друг другу необходимую информацию в целях обеспечения общественного контроля, за выполнением условий коллективного договора не позднее одного

месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. ст. 51, 54 ТК РФ);

10.3. В случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

ПОСРЕДСТВО

Обществу с ограниченной ответственностью «Райстрой» и «Монтаж» предоставлено право на осуществление работ по монтажу и ремонту инженерных сетей в помещениях объектов недвижимости.

1.1. Настоящее соглашение

составлено в двух экземплярах, один из которых хранится в архиве «Райстрой» и «Монтаж», а другой - у Заказчика. В случае возникновения спора, связанного с исполнением настоящего соглашения, стороны обязуются обращаться в арбитражный суд по месту нахождения «Райстрой» и «Монтаж». Настоящее соглашение вступает в силу с момента подписания обеими сторонами. Настоящее соглашение является неотъемлемой частью договора подряда, заключенного между «Райстрой» и «Монтаж» и «Монтаж» и «Райстрой» от 10.03.2014 г. № 1/2014. Настоящее соглашение не имеет обратной силы. Настоящее соглашение не распространяется на работы, выполняемые «Райстрой» и «Монтаж» по договору подряда, заключенному между «Райстрой» и «Монтаж» и «Монтаж» и «Райстрой» от 10.03.2014 г. № 1/2014. Настоящее соглашение не имеет обратной силы. Настоящее соглашение не распространяется на работы, выполняемые «Райстрой» и «Монтаж» по договору подряда, заключенному между «Райстрой» и «Монтаж» и «Монтаж» и «Райстрой» от 10.03.2014 г. № 1/2014.

1.2. Настоящее соглашение составлено в двух экземплярах, один из которых хранится в архиве «Райстрой» и «Монтаж», а другой - у Заказчика. В случае возникновения спора, связанного с исполнением настоящего соглашения, стороны обязуются обращаться в арбитражный суд по месту нахождения «Райстрой» и «Монтаж». Настоящее соглашение вступает в силу с момента подписания обеими сторонами. Настоящее соглашение является неотъемлемой частью договора подряда, заключенного между «Райстрой» и «Монтаж» и «Монтаж» и «Райстрой» от 10.03.2014 г. № 1/2014. Настоящее соглашение не имеет обратной силы. Настоящее соглашение не распространяется на работы, выполняемые «Райстрой» и «Монтаж» по договору подряда, заключенному между «Райстрой» и «Монтаж» и «Монтаж» и «Райстрой» от 10.03.2014 г. № 1/2014.

1.3. Настоящее соглашение составлено в двух экземплярах, один из которых хранится в архиве «Райстрой» и «Монтаж», а другой - у Заказчика.

1.4. Настоящее соглашение составлено в двух экземплярах, один из которых хранится в архиве «Райстрой» и «Монтаж», а другой - у Заказчика. В случае возникновения спора, связанного с исполнением настоящего соглашения, стороны обязуются обращаться в арбитражный суд по месту нахождения «Райстрой» и «Монтаж». Настоящее соглашение вступает в силу с момента подписания обеими сторонами. Настоящее соглашение является неотъемлемой частью договора подряда, заключенного между «Райстрой» и «Монтаж» и «Монтаж» и «Райстрой» от 10.03.2014 г. № 1/2014.

Утвержденное

имением профсоюзной организации

Протокол от «27» марта 2025 № 3

Председатель профкома

Т.В. Пантелеева

Утверждаю:

Заведующий МБДОУ №60

Л.И. Альмукаева



ПОЛОЖЕНИЕ

Об оплате труда Работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения «Детский сад №60 (далее – МБДОУ № 60)»

I. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда Работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения «Детский сад №60 (далее - МБДОУ №60)» разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда» от 19.06.2000г. № 82-ФЗ, Федеральным законом от 14 июля 2022 года № 263-ФЗ «О внесении изменений в Налоговый кодекс Российской Федерации» Постановлением Правительства Удмуртской Республики от 15 июля 2023 года № 315 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской Республики», Постановлением Администрации города Ижевска от 19 ноября 2009 года № 30 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных, автономных и государственных учреждений муниципального образования «Город Ижевск». Постановлением Администрации города Ижевска от 15 августа 2013 года: №977 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации города Ижевска» и другими нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда работников организаций и учреждений.

Положение разработано в целях совершенствования системы оплаты труда работников.

Положение заинтересованности Работников в конечных результатах труда.

Месечная заработная плата Работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (МРОТ).

Работник имеет право на получение заработной платы за первую половину месяца пропорционально отработанному времени. При этом, при определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца необходимо учитывать оклад (тарифную ставку) работника за отработанное время, а также надбавки за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также за выполнение месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей), например.

надбавки за совмещение должностей, за профессиональное мастерство, за стаж работы, до МРОТ и другие

II. Порядок и условия оплаты труда Работников

1. Основные условия оплаты труда

1. Должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются руководителем МБДОУ №60 на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным уровням (далее ПКГ), утвержденным приказом Министерства

здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216
и «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей Работников
образования» в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
Должности педагогических Работников	3 квалификационный уровень	Воспитатель
	4 квалификационный уровень	Старший воспитатель
	3 квалификационный уровень	Педагог - психолог
	1 квалификационный уровень	Музыкальный руководитель
	1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре
Должности Работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	1 уровень	Помощник воспитателя

2. В должностной оклад (ставку заработной платы) педагогических Работников включен размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31.12.2012 года.

3. Должностные оклады Работников, занимающих общетраслевые должности, специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
Общетраслевые должности служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	Делопроизводитель
Общетраслевые должности служащих первого уровня	2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством

4. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных тарифных ставок в соответствии с ЕКТС, согласно штатному расписанию.

2. Выплаты компенсационного характера

1. Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера;

- выплата работникам, занятым, на работах с вредными и (или) опасными условиями

- выплата по районному коэффициенту;

- **Выплаты** за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (за специфику работы в организации, при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

- **Работникам**, занятым на работах с вредным и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается доплата в размере не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Минимальный размер доплаты Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда. Перечень работ, профессий (должностей) Работников и размеры доплат Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются коллективным договором, иным локальным нормативным актом организации, учреждения по результатам специальной оценки условий труда. Доплата данным Работникам начисляется за время фактической занятости Работника.

- **Доплата** за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается Работникам, выполняющим в МБДОУ № 60 наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой или той же профессии (должности) в пределах рабочего дня. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительных работ.

- **Размеры** выплат компенсационного характера определяется в пределах фонда оплаты труда МБДОУ № 60.

- **Выплаты** компенсационного характера производятся как по основному месту работы, так и при совместительстве.

Выплаты компенсационного характера не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении выплат стимулирующего характера, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

3. Выплаты стимулирующего характера

1. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда Работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавка за стаж работы;
- премиальные выплаты:
- по итогам работы за месяц, квартал, год;
- по итогам работы;
- за выполнение особо важных и ответственных работ;
- единовременные премии;
- иные выплаты, направленные на стимулирование Работника к качественному результату труда, не предусмотренные настоящим Положением (далее – Положение)

2. **Надбавка** за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается Работнику на

Положению об оплате труда Работников МБДОУ № 60

Приложение № 1) (далее – Приложение) с учетом показателей (критериев), позволяющих результативность и качество его работы, в пределах фонда оплаты труда и полученных бюджетной организацией от приносящей доход деятельности.

Воспитателям (включая старшего);

воспитателям и помощникам воспитателей устанавливается ежемесячная к должностному окладу за стаж работы на указанных должностях в следующих

размерах: воспитателям:

до 5 лет - 20 процентов;

и выше - 30 процентов;

воспитателям, помощникам воспитателей:

до 5 лет - 10 процентов;

10 лет - 15 процентов;

до 15 лет - 20 процентов;

и выше - 30 процентов.

При определении стажа работы на должности:

-помощника воспитателя,

-воспитателя и младшего воспитателя,

-воспитателя

Изменение размера надбавки за стаж работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера надбавки.

Работникам выплачиваются:

-единовременные премии в пределах фонда оплаты труда:

-государственным праздникам Российской Федерации и Удмуртской Республики до 100% оклада (должностного) включительно;

-профессиональным праздникам до 100% оклада (должностного) включительно;

-в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения) до 100% оклада (должностного) включительно;

-при увольнении, в связи с уходом на трудовую пенсию по старости до 100% оклада (должностного) включительно.

Работникам выплачиваются единовременные премии из имеющихся средств фонда оплаты труда:

-в связи с юбилейными датами 65 лет со дня рождения до 100% оклада (должностного) включительно;

7. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения Работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда организации.

8. Работникам на основании приказа руководителя МБДОУ №60 производятся выплаты, направленные на стимулирование Работника к качественному результату труда:

-надбавка за квалификационную категорию;

-надбавка за почётное звание;

-выплаты за наличие ученой степени и (или) ученого звания;

-выплаты за ведомственные награды, знаки отличия, звания, не предусмотренные настоящим Положением (далее- Положение);

-выплаты за обеспечение высококачественных научных исследований и разработок.

9. Педагогическим Работникам устанавливается надбавка за квалификационную категорию в следующих размерах:

-педагогическим Работникам, имеющим первую квалификационную категорию - 10 % должностного оклада, ставки заработной платы;

-педагогическим Работникам, имеющим высшую квалификационную категорию - 20 % должностного оклада, ставки заработной платы

10. За почетное звание Российской соответствующего профилю Федерации педагогической дисциплины, устанавливается надбавка: деятельности Удмуртской Республики, соответствующего профилю педагогической деятельности или преподаваемой дисциплины, устанавливается надбавка

- за почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слов «Народный» - 25 % должностного оклада, ставки заработной платы;

- за почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слова «Заслуженный», почетное звание Удмуртской Республики, начинающееся со слов «Народный», «Заслуженный» - 15 % должностного оклада, ставки заработной платы.

Знакомственные награды, знаки отличия, звания приказом руководителя

МБДОУ № 60 могут устанавливаться надбавки в пределах фонда оплаты труда:

- нагрудный знак «Почетный Работник общего образования РФ» - в размере 15% оклада (должностного);

- нагрудный знак «Отличник народного просвещения» - в размере 15% оклада (должностного);

- почетное звание «Почетный Работник общего образования РФ» - в размере 15% (должностного).

При наличии у Работника двух или более почетных званий установление надбавки за почетное звание производится по одному из оснований по выбору Работника.

Работникам, выполняющим важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы. Руководителем организации устанавливаются надбавки стимулирующего характера в размере 10% к окладу

Перечень важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

выполняемых рабочими. тарифицированными согласно ЕТКС не ниже 6 разряда, определяется в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера Работникам устанавливаются приказом руководителя МБДОУ № 60 в соответствии с (Приложением № 1) (далее - Приложение) в пределах фонда оплаты труда, в том числе за счет экономии. фонда оплаты труда Работников организации и от полученной в результате оптимизации штатной численности организации (при условии, что это не приведет к уменьшению оказываемых организацией объема муниципальных услуг (работ) и ухудшению качества работы.

14. Единовременные премии Работникам начисляются в процентном отношении к пропорционально отработанному времени или в абсолютной величине.

4. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических Работников

1. Основная часть месячной заработной платы педагогических Работников образовательных организаций определяется путем умножения суммы должностного оклада (ставки заработной платы соответствующей должности, надбавки за квалификационную категорию, надбавки за почетное звание и доплаты за специфику работы в организации на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической работы в неделю на ставку.

2. Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления суммы должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей должности, надбавки за квалификационную категорию, надбавки за почетное звание и доплаты за специфику работы в организации за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

- Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического Работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем

12 (количество месяцев в году).

- За часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих педагогических Работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев, применяется почасовая оплата педагогических Работников.

- При замещении свыше двух месяцев основная часть месячной заработной платы педагогических Работников образовательных организаций определяется в порядке, предусмотренном пунктом 3 настоящего Положения (далее – Положение)

5. Порядок и условия оплаты труда заместителей заведующего по воспитательной работе

1. Заработная плата заместителя заведующего по воспитательной работе состоит из должностного оклада, выплат компенсационного, стимулирующего характера.

2. Должностной оклад заместителю заведующего по воспитательной работе, устанавливается – заведующим на 10 % ниже должностного оклада соответствующего заведующего.

3. С учетом условий труда заместителю заведующего по воспитательной работе,

- выплата по районному коэффициенту;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации)
- совмещение профессий (должностей);
- сверхурочной работе;
- работе в ночное время;
- при выполнении работ в других условиях (отклоняющихся от нормальных).

4. Выплаты компенсационного характера заместителю заведующего по воспитательной работе устанавливаются к должностному окладу в процентном отношении, исчисляются исходя из установленного должностного оклада в пределах фонда оплаты труда.

5. Выплаты компенсационного характера не образуют новый должностной оклад и не учитываются при начислении выплат стимулирующего характера, устанавливаемых в процентах к должностному окладу.

6. Заместителю заведующего по воспитательной работе – устанавливаются заведующим следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы на основании Приложения № 1 (далее – Приложение № 1) в пределах фонда оплаты труда;
- иные выплаты, направленные на стимулирование Работника к качественному результату труда.

7. Заместителю заведующего выплачиваются единовременные премии в пределах фонда оплаты труда:

- к государственным праздникам Российской Федерации и Удмуртской Республики до 100% оклада (должностного) включительно;
- к профессиональным праздникам до 100% оклада (должностного) включительно; в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения) до 100% оклада (должностного) включительно;

8. Заместителю заведующего по воспитательной работе выплачиваются единовременные премии из имеющихся средств фонда оплаты труда: в связи с юбилейными датами 65 лет со дня рождения до 100% оклада (должностного) включительно;

- при увольнении, в связи с уходом на трудовую пенсию по старости до 100% оклада (должностного) включительно.

9. Заместителю заведующего по воспитательной работе, заведующим устанавливаются иные выплаты, направленные на стимулирование Работника к качественному результату труда:

- надбавка за квалификационную категорию;
- надбавка за почётное звание;
- выплаты за ведомственные награды, знаки отличия, звания, не предусмотренные настоящим Положением (далее – Положение).

Заместителю заведующего по воспитательной работе, имеющему высшую квалификационную категорию, устанавливается надбавка за квалификационную категорию в размере 20% должностного оклада.

При наличии у заместителя заведующего по воспитательной работе почетного звания Российской Федерации или Удмуртской Республики, соответствующего профилю образовательной организации, устанавливается надбавка:

- за почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слов «Народный» - 25 % должностного оклада;
- за почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слова «Заслуженный», почетное звание Удмуртской Республики, начинающееся со слов «Народный», «Заслуженный» - 15 % должностного оклада.

При наличии у заместителя заведующего по воспитательной работе двух или более почетных званий установление надбавки за почетное звание производится по одному из оснований по выбору Работника.

Выплаты стимулирующего характера заместителю заведующего по воспитательной работе устанавливаемые в процентном отношении, исчисляются исходя из должностного оклада; установление выплат стимулирующего характера осуществляется в пределах фонда оплаты труда.

6. Порядок и условия оплаты труда заместителей заведующего по хозяйственной работе

1. Должностной оклад заместителю заведующего по хозяйственной работе, устанавливается – заведующим на 30 % ниже должностного оклада соответствующего заведующего.

2. Заместителю заведующего по хозяйственной работе – заведующим устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы на основании Приложения в пределах фонда оплаты труда,
- иные выплаты, направленные на стимулирование Работника к качественному результату труда.

3. Заместителю заведующего по хозяйственной работе, выплачиваются единовременные премии в пределах фонда оплаты труда:

- к государственным праздникам Российской Федерации и Удмуртской Республики до 100% оклада (должностного) включительно;
- к профессиональным праздникам до 100% оклада (должностного) включительно;
- в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения) до 100% оклада (должностного) включительно;

4. Заместителю заведующего по хозяйственной работе выплачиваются единовременные премии из имеющихся средств фонда оплаты труда:

- в связи с юбилейными датами 65 лет со дня рождения до 100% оклада (должностного) включительно;
- при увольнении, в связи с уходом на трудовую пенсию по старости до 100% оклада (должностного) включительно.

7. Формирование фонда оплаты труда работников

1. Фонд оплаты труда Работников формируется на календарный год исходя из объема средств, предусмотренных на данные цели решением Городской Думы муниципального образования «Город Ижевска» о бюджете города Ижевска на соответствующий

финансовый год, а также средств, полученных муниципальным учреждением от осуществляемой доход деятельности.

2. Фонд оплаты труда Работников состоит из:

- средств на выплату окладов, должностных окладов, ставок заработной платы Работникам;
- средств на выплаты компенсационного характера;
- средств на выплаты стимулирующего характера.

3. Для осуществления выплат стимулирующего характера предусматриваются средства в размере не менее 20 % средств, предусмотренных на выплату окладов (должностных окладов, ставок заработной платы), кроме окладов рабочих, и в размере не менее 6% средств, предусмотренных на выплату окладов рабочих.

Критерии надбавки за интенсивность и высокие результаты работы

Общие критерии для всех категорий Работников

Современным мероприятиям относится работа, указанная в пунктах 1.2.3.4.5.6.7.10.11 К
сезонным мероприятиям - в пунктах 8.9.12.13.14

Общие критерии для всех категорий Работников		
1	Участие в косметическом ремонте помещений с переносом оборудования и мебели (покраска, побелка, лакировка)	до 100% включительно
2	Участие в озеленении территории детского сада, работа в цветнике (весна, лето, осень)	до 80 % включительно
3	Подготовка территории детского сада к зимнему сезону (оборудование участков и спортивных площадок, оснащение зимним игровым материалом. Постройка горок и снежных фигур)	до 100 % включительно
4	Подготовка территории детского сада к летне-оздоровительному сезону (оборудование участков и спортивной площадки, ремонт построек, покраска)	до 100 % включительно
5	Подготовка и проведение «Дня открытых дверей»	до 80% включительно
6	Выполнение работ в нестандартных и непредвиденных ситуациях	до 100% включительно
7	Участие в праздничных утренниках, развлечениях с исполнением роли	до 100% включительно
8	Участие в оформлении интерьера детского сада, групп	до 100% включительно
9	Подготовка к новому учебному году	до 100% включительно
10	Качественное выполнение возложенных обязанностей	до 100% включительно
11	Участие в сезонной уборке территории (субботники)	до 100% включительно
12	Выполнение работ в устранении аварийной ситуации	до 100% включительно
13	Участие в реализации модели наставничества (педагогических Работников)	до 100% включительно

1. Административный персонал:

2. Заместитель заведующего по воспитательной работе

1	Подготовка и проведение методических объединений, участие в сетевом взаимодействии	до 100% включительно
2	Работа в условиях инновационных технологий	до 100% включительно
3	Работа со СМИ и Сайтом (размещение, обновление,	до 50% включительно

	пополнение)	
4	Организация работы по сотрудничеству с социумом	до 100% включительно
5	Использование дистанционных образовательных технологий	до 100% включительно
6	Административное дежурство в праздничные дни	до 50% включительно
7	Оформление информационных стендов	до 100% включительно
8	Участие в работе психолого-педагогического консилиума (ППК)	до 100% включительно
9	Участие воспитанников детского сада в конкурсах: - районных; - городских; - республиканских; - РФ	до 100% включительно

3. Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе

1	Проверка работы холодильного оборудования в выходные и праздничные дни	до 100% включительно
2	Организация устранения последствий аварии	до 100% включительно
3	Контроль в дневное время по охране учреждения и территорий МБДОУ	до 100% включительно
4	Генеральная уборка складских помещений после дезинфекции и дератизации	до 50% включительно
5	Административное дежурство в праздничные дни	до 50% включительно
6	Организация работы с Учреждениями по сотрудничеству	до 100% включительно
7	Организация процесса закупок необходимых для детского сада оборудования, материалов и иных товаров или услуг	до 100% включительно

2. Педагогический персонал:

4. Воспитатель:

1	Ежедневная уборка участка (в зависимости от сезона): - полив, подметание, обработка песочника, перелопачивание песка; - расчистка снега, сооружений снежных конструкций	до 80% включительно
2	Участие в открытых мероприятиях: - района; - города; - республики; - РФ	до 100% включительно
3	Участие в конкурсе педагогического мастерства	до 100% включительно
4	Сложность в работе во время карантина	до 80% включительно
5	Работа с родителями по оплате за детский сад	до 100% включительно
6	Использование инновационных технологий	до 100% включительно
7	Работа со СМИ	до 100% включительно
8	Использование дистанционных образовательных технологий в обучении воспитанников и при консультировании родителей (законных представителей)	до 100% включительно

Старший воспитатель	
Участие в конкурсе педагогического мастерства	до 100% включительно
Подготовка и проведение методических объединений, в том числе участие в сетевом взаимодействии: - по району	до 80% включительно
Использование инновационных технологий	до 100% включительно
Работа со СМИ	до 100% включительно
Участие воспитанников детского сада в конкурсах: - районных; - городских; - республиканских; - РФ	до 100% включительно
Работа с фонотекой, видеотекой и библиотекой детского сада	до 50% включительно
Оформление информационных стендов	до 50% включительно
Административное дежурство в праздничные дни	до 50% включительно
Организация работы по сотрудничеству с социумом	до 50% включительно
Использование дистанционных образовательных технологий	до 100% включительно

Педагог-психолог:	
Изготовление пособий по коррекционной работе с детьми	до 100% включительно
Участие в открытых мероприятиях: - района; - города; - республики; - РФ	до 100% включительно
Посещение семей воспитанников и социальные наблюдения	до 100% включительно
Работа в СМИ и сайтом (размещение, обновление, пополнение)	до 100% включительно
Оформление информационных стендов	до 100% включительно
Работа в условиях инновационной деятельности	до 100% включительно
Использование дистанционных образовательных технологий в обучения воспитанников и при консультировании родителей (законных представителей)	до 100% включительно
Участие в работе психолого-педагогического консилиума (ППК)	до 100% включительно

Музыкальный руководитель:

Участие в открытых мероприятиях: -района; -города; -республики; -РФ	до 100% включительно
Изготовление специальных пособий и атрибутов	до 80% включительно
Участие в конкурсе педагогического мастерства	до 100% включительно
Работа со СМИ	до 50% включительно
Оформление информационного стенда для родителей (не реже 1 раза в месяц)	до 80% включительно
Сложность в работе во время карантина	до 100% включительно
Работа в условиях инновационной деятельности	до 50% включительно
Использование дистанционных образовательных технологий в обучении воспитанников и при консультировании родителей (законных представителей)	до 100% включительно
Участие в работе психолого-педагогического консилиума (ППК)	до 100% включительно

Инструктор по физической культуре:

Участие в открытых мероприятиях: -района; -города; -республики; -РФ	до 100% включительно
Проведение корригирующей гимнастики	до 100% включительно
Изготовление необходимых пособий, атрибутов для игр и занятий	до 100% включительно
Сложность в работе во время карантина	до 80% включительно
Работа со СМИ	до 50% включительно
Участие в конкурсе педагогического мастерства	до 100% включительно
Работа в условиях инновационной деятельности	до 50% включительно
Участие в работе психолого-педагогического консилиума (ППК)	до 100% включительно

3 Учебно-вспомогательный персонал:

Помощник воспитателя:

Оказание помощи воспитателю в ежедневной уборке участка: - мытье веранды, построек (в сезон); - расчистка снега на ступеньках, веранде и дорожках (в сезон)	до 100% включительно
Сложность в работе во время карантина	до 100% включительно
Ручная чистка и стирка ковров	до 100% включительно
Утепление и распечатывание деревянных окон	до 60% включительно

4 Служащие:

11. <u>Делопроизводитель</u>		
	Помощь в одевании детей	до 80% включительно
	Дежурство в детском саду в дневное время	до 100% включительно
	Помощь в оформлении информационных стендов	до 50% включительно
	Ведение документации не входящей в основной перечень	до 100% включительно
	Обслуживание оргтехники	до 80% включительно
	Помощь при работе в системе Интернет	до 100% включительно

12. <u>Специалист по охране труда</u>		
	Организация работы по сотрудничеству с различными организациями	до 100% включительно
	Административное дежурство в праздничные дни	до 50% включительно
	Оформление информационных стендов	до 100% включительно

5 Обслуживающий персонал:

12. <u>Кастелянша</u>		
	Разгрузка и погрузка мягкого инвентаря, материалов (для просушки, при смене, при инвентаризации)	до 100% включительно
	Раскрой ткани и снятие мерок для изготовления костюмов	до 100% включительно
	Изготовление атрибутов в детские уголки	до 100% включительно

13. <u>Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий</u>		
	Мелкий ремонт бытовой техники	до 100% включительно
	Ремонт с использованием специальных технических средств	до 100% включительно
	Мелкий ремонт инструментов и уборочного инвентаря	до 100% включительно
	Работа на территории детского сада по поручению	до 100% включительно

14. Дворник	
Стрижка кустов, подрезка деревьев	до 100% включительно
Выгрузка и погрузка мусора	до 50% включительно
Покраска заборов, цоколей, контейнеров	до 100% включительно
Уборка территории за забором детского сада на расстоянии 5 м	до 100% включительно
Мелкий ремонт архитектурных форм	до 50% включительно
Мелкий ремонт инструментов и уборочного инвентаря	до 50% включительно

15. Уборщик служебных помещений	
Сложность работ во время карантина	до 100% включительно
Работа при отсутствии горячей воды	до 100% включительно

16. Грузчик	
Участие в устранении аварийных ситуаций	до 100% включительно
Работа на территории детского сада по поручению	до 100% включительно
Мелкий ремонт архитектурных построек на участках	до 50% включительно

Мотивированное

мнение профсоюзной организации

Протокол от «28» марта 2025 № 3

Председатель профкома

 Т.В. Пантелеева

Утверждаю:

Заведующий МБДОУ №60

 Л.И. Альмукаева

27-03-2025

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

Работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения «Детский сад №60» (далее – МБДОУ № 60)

Правила внутреннего распорядка - локальный нормативный акт МБДОУ, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ) и иными федеральными законами порядок приема и увольнения Работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к Работникам меры поощрения и взыскания (ст. 189 ТК РФ).

Правила внутреннего распорядка обязательны для исполнения Работниками и Работодателем.

1. ПОРЯДОК ПРИЕМА

Прием Работника на работу осуществляется на основании трудового договора (ст. 56 ТК РФ). Трудовые договоры могут заключаться на неопределенный срок, на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор). Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок, с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения (ст. 58 ТК РФ), а также:

1.1. На время исполнения обязанностей отсутствующего Работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы.

1.2. На время выполнения временных (до двух месяцев) работ.

1.3. Для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона).

1.4. Для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности Работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг.

1.5. С лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы.

1.6. С лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой.

1.7. Для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки.

1.8. В случаях избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу, а также поступления на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых

органов или должностных лиц в органах государственной власти и органах местного самоуправления, в политических партиях и других общественных объединениях.

1.9. С лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы.

1.10. С гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы.

В других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом или иными федеральными законами.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

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

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

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

- с творческими Работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иными лицами, участвующими в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих Работников, утверждаемыми Правительством Российской

Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;

- с лицами, получающими образование по очной форме обучения;

- с лицами, поступающими на работу по совместительству;

- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом или иными федеральными законами, (ст. 59 ТК РФ).

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок.

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) Работодателя должно соответствовать условиям трудового договора. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового Кодекса), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования, либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.
- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно - правовому регулированию в сфере внутренних дел, при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

1.11. В случаях, установленных Трудовым Кодексом РФ, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться так же для исчисления трудового стажа Работника, внесения записей в его трудовую книжку и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативно - правовыми актами Российской Федерации.

1.12. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника и предъявляет его в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах территориального органа Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации. В сведения о трудовой деятельности включается информация: о Работнике, месте работы, его трудовой функции, переводах Работника на другую постоянную работу, увольнение Работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора.

1.13. Работодатель обязан предоставлять Работнику сведения о трудовой деятельности за период работы у данного Работодателя способом, указанным в заявлении Работника на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью), поданном в письменной форме или направленный на электронную почту Работодателя.

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

1.14. В случаях выявления Работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных Работодателем для хранения в информационных ресурсах территориального органа Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, Работодатель по письменному заявлению Работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах территориального органа Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

1.15. В трудовом договоре указываются сведения о Работнике и Работодателе. Трудовой договор включает в себя обязательные условия, перечисленные в ч.2 ст.57 ТК РФ. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение Работника по сравнению с установленными нормами трудового законодательства, соглашениями любого уровня, коллективным договором Учреждения.

1.16.1. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. (ч.5 ст. 70 ТК РФ).

1.16.2. Наставничество в сфере труда (далее - наставничество) - выполнение работником на основании его письменного согласия по поручению работодателя работы по оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы на производстве и (или) рабочем месте по полученной (получаемой) другим работником профессии (специальности).

В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору с работником, которому работодатель поручает работу по наставничеству, указываются содержание, сроки и форма выполнения такой работы.

Федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления могут устанавливаться размеры и условия осуществления выплат за наставничество работникам соответственно федеральных государственных учреждений, государственных учреждений субъектов Российской Федерации, муниципальных учреждений.

Размеры и условия осуществления выплат за наставничество работникам иных организаций могут устанавливаться коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Размеры и условия осуществления выплат за наставничество работнику устанавливаются трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда с учетом содержания и (или) объема работы по наставничеству. Указанные размеры и условия осуществления выплат за наставничество должны быть не хуже, чем размеры и условия осуществления выплат за наставничество, установленные нормативными правовыми актами, соглашениями в соответствующей сфере.

Работник имеет право досрочно отказаться от осуществления им наставничества, а работодатель - досрочно отменить поручение об осуществлении наставничества, предупредив об этом работника не менее чем за три рабочих дня.

1.16. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

1.17. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. По требованию Работника Работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения). При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

1.18. Фактический допуск Работника к работе осуществляется только после подписания сторонами трудового договора и издания приказа о назначении на должность. Трудовой договор вступает в силу со дня подписания Работником и Работодателем, если иное не оговорено в трудовом договоре, либо со дня фактического допущения Работника к работе с ведома или по поручению Работодателя, обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее 3-х рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

1.19. Работник обязан приступить к исполнению своих трудовых обязанностей со дня определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то Работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

1.20. Если Работник не приступил к работе в день начала работы, то Работодатель вправе аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается не заключенным.

1.21. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принимается на работу без испытания. В случае, когда Работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (ч.2 ст. 67 ТК РФ), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

1.22. В период испытания на Работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

1.23. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности Работника и другие периоды, когда он отсутствовал на работе.

1.24. По соглашению сторон трудового договора, заключенному в письменной форме Работник может быть временно переведен на другую работу у того же Работодателя на срок до одного года, (а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего Работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы - до выхода этого Работника на работу).

1.25. В исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, Работник может переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу.

1.26. Перевод на работу более низкой квалификации даже в чрезвычайных условиях допускается только с письменного согласия Работника.

1.27. Работодатель имеет право принять Работника на дистанционную (удаленную работу). На дистанционных Работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1 ТК РФ.

II. ПОРЯДОК УВОЛЬНЕНИЯ

ОБЩИЕ ОСНОВАНИЯ РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА (ст. 77 ТК РФ):

2.1. Соглашение сторон трудового договора (п. 1 части первой ст. 77 ТК РФ).

2.2. Истечение срока трудового договора (п. 2 части первой ст. 77 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения.

2.3. Расторжение трудового договора по инициативе Работника (ст. 80 ТК РФ). Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения Работодателем заявления Работника об увольнении. По соглашению между Работником и Работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении. В случаях, когда заявление Работника об увольнении по его инициативе обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и др.), а также в случаях установленного нарушения работодателем законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный заявлением Работника.

2.4. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ):

2.4.1. В случае ликвидации организации (п.1 ст. 81 ТК РФ).

2.4.2. Сокращение численности или штата Работников организации (п. 2 ст. 81 ТК РФ).

2.4.3. Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ст. 81 ТК РФ).

2.4.4. Смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера) (п. 4 ст.81 ТК РФ).

2.4.5. Неоднократного неисполнения Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.5 ст.81 ТК РФ).

2.4.6. Однократного грубого нарушения Работником трудовых обязанностей (п. 6 ст. 81 ТК РФ).

1) прогула (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня) (пп. а п. 6 ст. 81 ТК РФ).

2) появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (пп. б п. 6 ст. 81 ТК РФ).

3) разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой,

служебной и иной), ставшей известной Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, (пп. в п. ст. 81 ТК РФ).

4) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий (пп. г п. 6 ст. 81 ТК РФ).

5) нарушения Работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий (пп. д п. 6 ст. 81 ТК РФ).

2.4.7. Совершения виновных действий Работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ст. 81 ТК РФ).

2.4.8. Совершение Работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ст. 81 ТК РФ).

2.4.9. Принятия необоснованного решения руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб, имуществу организации (п. 9 ст. 81 ТК РФ).

2.4.10. Однократного грубого нарушения руководителем организации, его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10 ст. 81 ТК РФ).

2.4.11. Предоставления Работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора (п. 11 ст. 81 ТК РФ).

2.5. Перевод Работника по его просьбе или с его согласия к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность) (п. 5 ст. 77 ТК РФ).

2.6. Отказ Работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (п. 6 ст. 77 ТК РФ).

2.7. Отказ Работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (п. 7 ст. 77 ТК РФ).

2.8. Отказ Работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (п. 8 ст. 77 ТК РФ).

2.9. Отказ Работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность (п. 9 ст. 77 ТК РФ).

2.10. Обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ)

2.10.1. призыв работника на военную службу (за исключением призыва работника на военную службу по мобилизации или направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации) или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (п. 1 ст. 83 ТК РФ).

2.10.2. Восстановление на работе Работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда (п. 2 ст. 83 ТК РФ).

2.10.3. Не избрание на должность (п. 3 ст. 83 ТК РФ).

2.10.4. Осуждение Работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу (п. 4 ст. 83 ТК РФ).

2.10.5. Признание Работника полностью нетрудоспособным в соответствии с

медицинским заключением (п. 5 ст. 83 ТК РФ).

2.10.6. Смерть Работника, либо признание судом Работника умершим или безвестно отсутствующим (п. 6 ст. 83 ТК РФ).

2.10.7. наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства Российской Федерации или органа государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации, а также призыв работодателя - физического лица или работодателя, являющегося единственным учредителем (участником) юридического лица, одновременно обладающего полномочиями единоличного исполнительного органа этого юридического лица, на военную службу по мобилизации, объявленной Президентом Российской Федерации, или направление на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации, объявленной Президентом Российской Федерации (в случае, если такой работодатель на период прохождения им военной службы по мобилизации или службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации не уполномочил другое лицо на осуществление своих прав и исполнение своих обязанностей в качестве работодателя) (п. 7 ч.1 ст. 83 ТК РФ).

2.11. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных ТК РФ обязательных правил при заключении трудового договора (ст. 84 ТК РФ)

Трудовой договор прекращается вследствие нарушения установленных ТК РФ и иными федеральными законами правил его заключения, если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы в следующих случаях:

- заключение трудового договора в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью;
- заключение трудового договора на выполнение работ, противопоказанных данному лицу по состоянию здоровья на основании медицинского заключения;
- отсутствие соответствующего документа об образовании, если выполнение работ требует специальных знаний в соответствии с федеральным законом или иным нормативно-правовым актом.

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

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового Кодекса) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудового Кодекса. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового Кодекса) об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового

Кодекса или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового Кодекса или иного федерального закона.

В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомления или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или за задержку предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 Трудового Кодекса, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с частью второй статьи 261 Трудового Кодекса. По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, а в случае, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного работодателя после увольнения, работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя).

О получении трудовой книжки работник расписывается в «Книге (журнале) учета движения трудовых книжек и вкладышей в них» в графе «подпись сотрудника о получении трудовой книжки»» (Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 19 мая 2021 г. N 320н "Об утверждении формы, порядка ведения и хранения трудовых книжек").

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

2.14. Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем Работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее, чем за 3 календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего Работника.

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

2.16. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей Работника, расторгается с выхода этого Работника на работу.

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

2.18. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность). (Ст. 84.1 ч.3)

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового Кодекса) у последнего работодателя, выдать другие документы, связанные с работой, по письменному требованию работника и произвести с ним окончательный расчет.

Ст. 80 ч.5 (ТК РФ)

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

III. ОСНОВНЫЕ ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

3.1. Права Работника

3.1.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора (ст. 21 ТК РФ).

3.1.2. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором (ст. 21 ТК РФ).

3.1.3. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным настоящим коллективным договором (ст. 21 ТК РФ).

3.1.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы. Выплата заработной платы производится 8 и 23 числа текущего месяца.

3.1.5. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков (ст. 21 ТК РФ).

3.1.6. Работник имеет право на реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда. Полную достоверную информацию об условиях труда (ст. 21 ТК РФ).

3.1.7. Подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами (ст. 21 ТК РФ)

3.1.8. Объединения, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов (ст. 21 ТК РФ).

3.1.9. Участие в управлении МБДОУ №60 в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором, формах, в том числе в коллективных органах управления, в порядке, установленном Уставом МБДОУ №60.

3.1.10. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора и соглашения через своего представителя, а также на информацию о выполнении коллективного договора (ст. 21 ТК РФ).

3.1.11. Защита трудовых прав, свобод и законных интересов всеми, не запрещенными законом способами (ст. 21 ТК РФ).

3.1.12. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров (ст. 21 ТК РФ).

3.1.13. Обязательное социальное страхование (ст. 21 ТК РФ).

3.1.14. Защита персональных данных (информации, необходимой Работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного Работника (гл. 14 ТК РФ).

3.1.15. Возмещение вреда, причиненного ему, в связи с исполнением трудовых обязанностей и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

3.1.16. Иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации.

3.2. Обязанности Работника

3.2.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором (ст. 21 ТК РФ).

3.2.1. Соблюдать Устав учреждения, Правила внутреннего трудового распорядка, иные локальные акты учреждения, (ст. 21 ТК РФ).

3.2.2. Соблюдать трудовую дисциплину (ст. 21 ТК РФ).

3.2.3. Соблюдать требования по охране труда, обеспечению безопасности труда, выполнять установленные нормы труда (ст. 21 ТК РФ).

3.2.4. 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, обеспечивать сохранность документации.

3.2.5. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

3.2.6. Проходить обучение безопасным методом и приемами выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

3.2.7. Незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровья людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящихся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

3.2.8. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течении трудовой деятельности) медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

3.2.9. Уважать честь и достоинство Работников учреждения, вести себя корректно, достойно, не допуская отклонений от признанных норм делового общения, принятых в учреждении.

3.2.10. Систематически повышать свой профессиональный уровень, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

3.2.11. Проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании.

3.2.12. Не разглашать сведения, составляющие тайну и конфиденциальную информацию, перечень которой устанавливается локальными актами учреждения.

3.2.13. Выполнять иные трудовые обязанности, установленные федеральными законами, законодательными актами Российской Федерации, иными нормативными, правовыми актами, трудовым договором и должностными инструкциями.

3.3. Права Работодателя (ст. 22 ТК РФ)

3.3.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и условиях, которые установлены настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

3.3.2. вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры; поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

3.3.3. требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда;

3.3.4. привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами; принимать локальные нормативные акты (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями); создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

3.3.5 создавать производственный совет (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) - совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников. Полномочия, состав, порядок деятельности производственного совета и его взаимодействия с работодателем устанавливаются локальным нормативным актом. К полномочиям производственного совета не могут относиться вопросы, решение которых в соответствии с федеральными законами отнесено к исключительной компетенции органов управления организации, а также вопросы представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, решение которых в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами отнесено к компетенции профессиональных союзов, соответствующих первичных профсоюзных организаций, иных представителей работников. Работодатель обязан информировать производственный совет о результатах рассмотрения предложений, поступивших от производственного совета, и об их реализации;

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

проводить самостоятельно оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование).

3.4. Обязанности работодателя

3.4.1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативно - правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

3.4.2. Представлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором.

3.4.3. Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.

3.4.4. Обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической

документацией и другими средствами, необходимыми им для исполнения ими трудовых обязанностей.

3.4.5. Обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности.

3.4.6. Выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим правилами, коллективным договором, трудовыми договорами.

3.4.7. Работодатель имеет право проводить самостоятельно оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование).

3.4.8. Применять прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядка средств индивидуальной и коллективной защиты Работников.

3.4.9. Приобретать и выдавать специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а так же на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

3.4.10. Проводить обучение безопасным методом и приемом выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

3.4.11. Организовать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

3.4.12. Проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах, в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

3.4.13. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования Работников, внеочередные медицинские осмотры.

3.4.14. Информировать Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсация и средств индивидуальной защиты.

3.4.15. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранения жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию первой помощи.

3.4.16. Вести расследование и учет в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

3.4.17. Знакомить Работников под роспись с применяемыми локальными правовыми актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью.

3.4.18. Своевременно исполнять 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 контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

3.4.19. Создать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении учреждения в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором формах.

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

3.4.21. Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, Работодатель обязан с его согласия перевести на другую имеющуюся работы (вакантную должность), не противопоказанную ему по состоянию здоровья. При отказе Работника от перевода на другую работу, необходимо ему, в соответствии с медицинским заключением, выданном в установленном порядке, либо отсутствия у Работодателя соответствующей работы (вакантной должности), трудовой договор прекращается на основании п.8 ст.77 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4.22. Обеспечить защиту персональных данных Работника.

3.4.23. Отстранить от работы (не допускать) Работника в случаях, установленных трудовым законодательством Российской Федерации (ст.76 ТК РФ).

3.4.24. Исполнять другие обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативно - правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными актами и трудовыми договорами.

3.4.25. Удержания из заработной платы производятся в следующих случаях:

а) для возмещения неотработанного аванса, выданного Работнику в счет заработной платы;

б) для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность;

в) для возврата сумм, излишне выплаченных Работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных Работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров Работника в невыполнении норм труда или простое;

г) при увольнении Работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска.

3.4.26. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ.

3.4.27. Предоставлять представителям Работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его исполнением.

3.4.28. Своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

3.4.29. Рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных Работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры к их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

3.4.30. Обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

3.4.31. Осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами.

3.4.32. Возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, федеральными законами и иными нормативно - правовыми актами.

3.4.33. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) - появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

- не применяющего выданные ему в установленном порядке средства индивидуальной защиты, применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях;

- в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором;

- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.
- Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом, другими федеральными законами.
- В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой..

3.5. Ответственность сторон трудового договора

Материальная ответственность Работодателя перед Работником:

3.5.1. Работодатель обязан возместить Работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться (в результате незаконного отстранения Работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу; отказа Работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении Работника на прежней работе; задержки Работодателем выдачи Работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения Работника) (ст.234 ТК РФ).

Время простоя (статья 72.2 Трудового Кодекса) по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

3.5.2. Работодатель, причинивший ущерб имуществу Работника, возмещает этот ущерб в полном объеме (ст. 235 ТК РФ).

3.5.3. При нарушении Работодателем установленного срока соответственно 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 признано 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, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

3.5.4 Моральный вред причиненный Работнику неправомерными действиями или бездействиями Работодателя, возмещается Работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора. В случае возникновения спора факт причинения Работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба (ст. 237 ТК РФ).

3.6. Материальная ответственность Работника перед Работодателем:

3.6.1. Работник обязан возместить Работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб, т.е. реальное уменьшение наличного имущества Работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для Работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества) (ст. 238 ТК РФ).

3.6.2. За причиненный ущерб Работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами (ст. 241 ТК РФ).

3.6.3. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на Работника в следующих случаях (ст. 243 ТК РФ).

- Когда в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами на Работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный Работодателю при исполнении Работником трудовых обязанностей.
- Недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных по разовому документу.
- Умышленного причинения ущерба.
- Причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.
- Причинения ущерба в результате преступных действий Работника, установленных приговором суда.
- Причинения ущерба в результате административного правонарушения, если таковое установлено соответствующим государственным органом.
- Разглашение сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, другими федеральными законами.
- Причинения ущерба не при исполнении Работником своих трудовых обязанностей.

3.6.4. Взыскание с виновного Работника суммы причиненного ущерба, не превышающего среднего месячного заработка, производится по письменному распоряжению Работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного Работником ущерба. Работник, виновный в причинении ущерба работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. В этом случае Работник представляет работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей (ст. 248 ТК РФ).

3.6.5. Работник обязан возместить затраты, понесенные Работодателем при направлении его на обучение за счет средств Работодателя, в случае увольнения без уважительных причин до истечения сроков, обусловленных трудовым договором или соглашением об обучении Работника за счет средств Работодателя (ст. 249 ТК РФ).

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Рабочее время - время, в течение которого Работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен выполнять трудовые обязанности (ст. 91 ТК РФ).

4.1. Устанавливается пятидневная рабочая неделя, не более 40 часов в неделю, (ст. 100 ТК РФ)

- Музыкальный руководитель - 24 часа,
- Педагог дополнительного образования (преподаватель из деятельности) - 18 час,
- Инструктор по физической культуре - 30 час,
- Педагог-психолог - 36 час.
- Старший воспитатель, воспитатель - 36 часов.

Продолжительность рабочего времени: (Приложение № 1 к Правилам внутреннего трудового распорядка) (далее-Приложение)

Продолжительность рабочего дня смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час для всех Работников (ст. 95 ТК РФ).

4.2. Режим работы руководителей образовательных учреждений, их заместителей, других руководящих Работников определяется с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью образовательного учреждения. Для педагогических Работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Работникам образовательного учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися (воспитанниками) или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

4.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

для Работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

для Работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

для Работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

для Работников, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или иным условиям труда, - не более 36 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ).

4.4. Режим рабочего времени

В МБДОУ № 60 устанавливается режим рабочего времени:

В МБДОУ № 60 устанавливается ненормированный рабочий день с нормальной продолжительностью рабочего времени 40 часов в неделю в соответствии со ст. 101 ТК РФ и Постановлением Администрации г. Ижевска от 06.05.2008г. № 319 «Об утверждении правил предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска Работникам с ненормируемым рабочим днем в муниципальных учреждениях города Ижевска и примерного перечня должностей (профессий) Работников, Работникам с ненормируемым рабочим днем в муниципальных учреждениях города Ижевска» следующим Работникам:

- Заведующему – 3 календарных дня
- заместителям заведующего 3 календарных дня

4.4.1. На непрерывных работах запрещается оставлять рабочее место до прихода,

сменяющего Работника. В случае неявки сменяющего, Работник докладывает об этом непосредственно заведующему или администратору, которые должны незамедлительно принять меры по замене Работника, окончившего работу (смену).

4.4.2. Компенсация Работникам, исполняющим должностные обязанности по независящим от них обстоятельствам сверх времени, установленного графиком работы (сменности), осуществляется согласно действующему законодательству Российской Федерации.

4.4.3. Работодатель обязан организовать учет явки на работу и ухода с работы. В случае болезни, травматизма Работник обязан поставить в известность Работодателя в первый день нетрудоспособности.

4.4.4. В период отмены (приостановления) для обучающихся (воспитанников) занятий (деятельности учреждения по реализации образовательной программы, по присмотру и уходу за детьми) по санитарно - эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям педагогические Работники выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы в пределах нормируемой части их педагогической работы, Работники из числа учебно - вспомогательного и обслуживающего персонала привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации. Характер и особенности режима рабочего времени устанавливается графиком работы (сменности) (далее - Приложение № 1) к Правилам внутреннего трудового распорядка.

4.4.5. Учет рабочего времени ведется либо руководителем, либо уполномоченным должностным лицом Работодателя всех состоящих у него в штате Работников. Табель учета рабочего времени представляется 2 раза в месяц на 15 -е и последнее число месяца включительно. Время начала и окончания работы (смены) устанавливается графиком работы (сменности).

4.4.6. Работник имеет право заключать трудовые договора о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярно оплачиваемой работы у того же Работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого Работодателя (внешнее совместительство). Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы Работник свободен от выполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течении одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории Работников. Ограничения продолжительности рабочего времени при работе по совместительству установленные частью первой настоящей статьи, не применяются в случаях, когда по основному месту работы Работник приостановил работу в соответствии с ч.2 ст. 142 ТК РФ или отстранен от работы в соответствии с ч.2 или 4 статьи 73 ТК РФ.

4.4.7. С письменного согласия Работника ему может быть поручено выполнение течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или иной такой же профессии (должности) за дополнительную плату. Поручаемая Работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем

совмещения профессии (должностей). Поручаемая Работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ.

4.4.8 Работодатель имеет право в порядке, установленном трудовым законодательством, привлекать Работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленного для данного Работника в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативно правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, трудовым договором: для сверхурочной работы; если Работник работает на условиях ненормированного рабочего дня.

4.4.9 Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;
- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;
- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

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

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;
- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, либо неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, а также в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом.

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

4.4.11 Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с

настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

4.4.12 Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого Работника четырех часов в течении двух дней подряд и сто двадцать часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

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

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 ТК РФ, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой статьи 152 ТК РФ.

4.4.13 Работники, которым в соответствии с действующим законодательством установлен ненормированный рабочий день могут, по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей Работников ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором

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

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего

времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.4.15. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

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

На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени, указанная в абзаце пятом части первой настоящей статьи, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, коллективными договорами.

Продолжительность рабочего времени лиц в возрасте до восемнадцати лет, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, не может превышать половины норм, установленных частью первой настоящей статьи для лиц соответствующего возраста.

4.4.16. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии).

Другие виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, а также уставами и положениями о дисциплине. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

4.4.17. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации 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 Российской

Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

V. ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

5.1. Виды времени отдыха:

5.1.1. В течение рабочего дня Работники должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ) (далее - Приложение № 1 к правилам внутреннего трудового распорядка).

- Для педагогических Работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение, рабочего дня, перерыв для приема пищи невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Работникам образовательного Учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

5.1.2 Всем Работникам предоставляются выходные дни (два выходных дня в неделю - суббота и воскресенье (ст. 111 ТК РФ)

5.1.3. Нерабочие праздничные дни в соответствии со ст. 112 1 К РФ

5.1.4. Всем категория» Работников предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка ст. 114 ТК РФ).

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с настоящим ТК РФ и иными федеральными законами.

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

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

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

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

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, индивидуального предпринимателя, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год, если иное не предусмотрено ТК РФ. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

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

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

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

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, если иное не предусмотрено ТК РФ.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ТК РФ).

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.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

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

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, - до 35 календарных дней в году;
- в других случаях, предусмотренных настоящим Трудовым кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором;

5.2. Работниками, трудовая деятельность которых связана с работой на персональном компьютере устанавливаются регламентированные перерывы продолжительностью 15 минут через каждые два часа работы.

5.2.1. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых не обогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, и другим Работникам в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Продолжительность и порядок предоставления таких перерывов устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и Методическими рекомендациями 2.2.7.2129-06 в трудовом договоре с Работником.

5.2.2. На отдельных видах работ, где возможно уменьшение продолжительности работы смены в праздничный день, переработка компенсируется предоставлением Работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия Работника, оплата по нормам, установленным для сверхурочной работы. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день. Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы Работникам, получающим оклад (должностной оклад).

5.2.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни не допускается. Привлечение Работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в случае и порядке, предусмотренных трудовым законодательством, с обязательного письменного согласия Работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

VI. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

Дисциплина труда - обязательное для всех Работников подчинение правилу поведения, определенных трудовым законодательством, коллективным договором, трудовым договором и иными локальными нормативными актами организации.

Поощрения за труд

6.1. Работодатель поощряет Работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии).

Другие виды поощрений Работников за труд определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, а также уставами и положениями о дисциплине. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам (ст. 191 ТК РФ).

Дисциплинарные взыскания

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

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.
- Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных действующим законодательством. При наложении дисциплинарного взыскания учитываются тяжесть совершенного поступка и обстоятельства при которых он был совершен. Право налагать на Работника дисциплинарное взыскание имеет Работодатель на основании представления заместителей руководителя МБДОУ №60.

До применения дисциплинарного взыскания Работодатель должен затребовать от Работника объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение Работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Не предоставленное Работником объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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

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

Приказ Работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется Работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания (ст. 193 ТК РФ), не считая времени отсутствия Работника на работе. Если Работник отказывается знакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано Работником в Государственной инспекции труда и (или) органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Снятие дисциплинарного взыскания

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания Работник не будет, подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с Работника по собственной инициативе, просьбе самого Работника, ходатайства заместителя руководителя МБДОУ №60, или Профсоюза.

Лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной ответственности и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

VII. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКА

7.1. Основными способами защиты трудовых прав и законных интересов Работника является (ст. 352 ТК РФ):

- государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, во всех организациях на территории РФ осуществляют органы федеральной инспекции труда (ст. 353 ТК РФ);

- защита трудовых прав Работников профессиональными союзами. Профессиональные союзы имеют право на осуществление контроля за соблюдением Работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить соответствующему органу профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (ст. 370 ТК РФ);

- самозащита Работниками трудовых прав. В целях самозащиты трудовых прав Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за Работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым Кодексом РФ (ст. 379 ТК РФ).

7.2. Неурегулированные разногласия между Работодателем и Работником по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, трудового договора (индивидуальные трудовые споры), рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами (ст. 382 ТК РФ).

VIII. АНТИКОРРУПЦИОННАЯ ОГОВОРКА

8.1. Работник обязуется соблюдать антикоррупционную политику Работодателя, направленную на противодействие коррупции в организации и получение сведений о возможных фактах коррупционных правонарушений.

Под действие антикоррупционной политики подпадают все Работники организации, находящиеся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и

выполняемых функций.

8.1.1. Под коррупцией стороны понимают злоупотребление Работником служебным положением, дачу взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование Работником своего должностного положения вопреки законным интересам Работодателя и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами.

В целях предупреждения и противодействия коррупции Работник обязан в том числе:

8.1.1. воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени Работодателя;

8.1.2. воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени Работодателя;

8.1.3. незамедлительно информировать непосредственного руководителя о случаях склонения Работника к совершению коррупционных правонарушений;

8.1.4. незамедлительно информировать непосредственного Работодателя о ставшей известной Работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими Работниками, контрагентами организации или иными лицами;

8.1.5. сообщить непосредственному начальнику или иному ответственному лицу о возможности возникновения либо возникновении у Работника конфликта интересов.

8.2. Порядок уведомления Работодателя о случаях склонения Работника к совершению коррупционных правонарушений или ставшей известной Работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений, а также меры, направленные на обеспечение конфиденциальности полученных сведений и защиты лиц, сообщивших о коррупционных правонарушениях, предусмотрены в Положении о порядке уведомления Работодателя о фактах совершения коррупционных правонарушений.

8.3. Работнику известно, что за совершение коррупционных правонарушений он несет уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации, а в случаях, предусмотренных зарубежным антикоррупционным законодательством, к ответственности, предусмотренной

антикоррупционным законодательством страны, в которой Работодатель зарегистрирован или с которой он связан иным образом.

8.3.1. Работник не подлежит привлечению к дисциплинарной ответственности в связи с совершением им коррупционного правонарушения в интересах или от имени организации.

Приложение № 1
к Правилам внутреннего трудового распорядка

Утверждаю:

Заведующий МБДОУ №60

Л.И. Альмукаева

27.03.2025

График работы (сменности) сотрудников МБДОУ №60

1.1. Дошкольное образовательное учреждение работает в режиме 5-ти дневной рабочей недели (выходные – суббота, воскресенье)

№	Должность	Режим работы	Перерыв для отдыха и питания
Административный персонал			
1	Заведующий	Пн.: 07.00. - 16.30. Вт.: 10.30. - 19.00. Ср.,- пт.: 08.30. - 17.00.	12.30-13.00
2	Заместитель заведующего по УВР	Пн.- пт.: 08.00. - 16.30.	12.30-13.00
3	Заместитель заведующего по АХР	Пн.- пт.: 08.00. - 16.30.	12.30-13.00
Педагогический персонал			
4	Старший воспитатель	1 см. 07.00-14.12 2 см. 11.48-19.00	12.30-13.00
5	Воспитатель	1 см. 07.00-14.12 2 см. 11.48-19.00	Перерыв для отдыха и питания предоставляется в рабочее время.
6	Музыкальный руководитель	Пон.-пят.: 08.00-13.30	12.30-13.00
7	Инструктор по физической культуре	Пон.-пят. 08.00-14.30	12.30-13.00
8	Педагог - психолог	Пн.-пт.: 08.00. - 15.42.	12.30-13.00
Обслуживающий персонал			
9	Помощник воспитателя	Пн.-пт.: 08.00.-16.30	12.30-13.00
Обслуживающий персонал			
10	Повар	Пн.-пт.: 1 см. 06.00 -14.30 ; 2 см. 6.30-15.00 3 см. 08.00 - 16.30	12.30-13.00
11	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Пн.-пт.: 08.00.- 16.30	12.30-13.00
12	Кухонный рабочий	Пн.-пт.: 08.00.- 16.30	12.30-13.00
13	Грузчик	Пн.-пт.: 08.00.- 16.30	12.30-13.00
14	Уборщик служебных помещений	Пн.-пт.: 08.00.- 16.30	12.30-13.00
15	Дворник	Пн.-пт.: 08.00.- 16.30	12.30-13.00
16	Кладовщик	Пн.-пт.: 08.00.- 16.30	12.30-13.00
17	Швея	Пн.-пт.: 08.00.- 12.00	
18	Кастелянша	Пн.-пт.: 08.00.- 16.30	12.30-13.00
Иные			

19	Специалист по охране труда	Пн.-пт.: 08.00.- 16.30	12.30-13.00
20	Делопроизводитель	Пн.-пт.: 08.00.- 16.30	12.30-13.00
21	Калькулятор	Пн.-пт.: 08.00.- 12.00	

Нагрузка часов в неделю:

№ п.п.	Наименование должности	Нагрузка часов в неделю
Административный состав		
1	Заведующий	40 часов
2	Заместитель заведующего по ВМР	40 часов
3	Заместитель заведующего по ХР	40 часов
Педагогический состав		
4	Старший воспитатель	36 часов
5	Воспитатель	36 часов
6	Педагог-психолог	36 часов
7	Музыкальный руководитель	24 часа
8	Инструктор по физической культуре	30 часов
Учебно-вспомогательный персонал		
9	Помощник воспитателя	
Обслуживающий персонал		
10	Повар	40 часов
11	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	40 часов
12	Кухонный рабочий	40 часов
13	Грузчик	40 часов
14	Уборщик служебных помещений	40 часов
15	Дворник	40 часов
16	Кладовщик	40 часов
17	Швея	20 часов
18	Кастелянша	40 часов
Служащие		
19	Специалист по охране труда	40 часов
20	Делопроизводитель	40 часов
21	Калькулятор	20 часов

Мотивированное

мнение профсоюзной организации

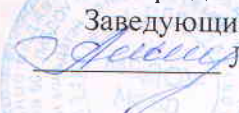
Протокол от «24» марта 2025 № 3

Председатель профкома

 Т.В. Пантелеева

Утверждаю:

Заведующий МБДОУ №60

 Л.И. Альмукаева

27.03.2025

Соглашение по охране труда

N п/ п	Содержание мероприятий	Стоимость работ, тысяч рублей	Срок выполнения	Ответственные лица	Примеча ние
1	2	3	4	5	6
1.	Обучение работников безопасным методам и приемам работы, обучение навыкам оказания первой помощи. Проведение профессиональной гигиенической подготовки работников	10	ежегодно	Заведующий	
2.	Проведение оценки профессиональных рисков	3	апрель-июнь 2025	Заведующий	
3.	Проведение испытания устройств заземления и изоляции проводов, электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации	10	Май – июнь ежегодно	Зам. заведующего по ХР	
4.	Проведение профилактических противопожарных работ (установка и обслуживание пожарной сигнализации, огнезащитная обработка деревянных строений, перезарядка огнетушителей, приобретение первичных средств пожаротушения и др				

5.	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований). Обеспечение работников личными медицинскими книжками.	80	Ноябрь-декабрь ежегодно	Заведующий	
	Обеспечение спецодеждой моющими спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты; орудиями труда и моющими средствами	80	В течение года	Заведующий	
6.	Приобретение индивидуальных средств защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, коврики, инструмент)	5	Январь 2025	Заведующий	

Мотивированное

мнение профсоюзной организации
Протокол от «28» марта 2025 № 3

Председатель профкома
Пантеева Т.В. Пантелеева

Приложение № 4
к Коллективному договору

Утверждаю:
Заведующий МБДОУ №60
Л.И. Альмукаева

27.03.2025

Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

Приказ Министерства труда России от 29.10.2021 г №767н

Наименование профессии (должности)	Тип СИЗ	Наименование СИЗ (с указанием конкретных данных о конструкции, классе защиты, категориях эффективности и/или эксплуатационных уровнях)	Нормы выдачи с указанием периодичности выдачи, количества на период, единицы измерения (штуки, пары, комплекты, г, мл.)	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов)
Повар детского питания	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (истирания) – рубашка и брюки	1 шт./год	п. 3594 Приложения 1 к Приказу Минтруда от 29.10.2021 № 767н
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания) и скольжения - полуботинки	1 пара/год	Приложения 1, п. 1.1 Приложения 2 к Приказу Минтруда от 29.10.2021 № 767н
	Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений - шапочка	1 шт./год	Приложения 1 к Приказу Минтруда от 29.10.2021 № 767н
	Средства индивидуальной защиты рук для защиты от механических	Перчатка, уровень 3	1 шт/год	Приложения 2 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 №

	воздействий (порезов)			767н
	Дерматологические средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства мл/гр.	Мыло туалетное жидкое	250 мл/месяц	Таблица 1, Таблица 2 Приложения 3 к Приказу Минтруда от 29.10.2021 № 767н
	Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	Регенерирующий (восстанавливающий) крем	100 мл/месяц	Таблица 1, Таблица 2 Приложения 3 к Приказу Минтруда от 29.10.2021 № 767н
	Дерматологические средства для защиты от биологических факторов (микро-организмов): бактерий (средства с анти-бактериальным (бактерицидным) действием)	Спрей антисептический	100 мл/месяц	Таблица 2 Приложения 3 к Приказу Минтруда от 29.10.2021 № 767н
	Дерматологические средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): грибов (средства с противогрибковым (фунгицидным) действием)	Крем для ног с противогрибковым (фунгицидным) действием	100 мл/месяц	Таблица 2 Приложения 3 к Приказу Минтруда от 29.10.2021 № 767н
Помощник воспитателя	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	п.3677 Приложения 1 к Приказу Минтруда от 29.10.2021 № 767н
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара	п.3677 Приложения 1, п. 1.1 Приложения 2 к Приказу Минтруда от 29.10.2021 № 767н
	Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий	12 пар	п.3677 Приложения 1, п. 1.1

		(истирания)		Приложения 2 к Приказу Минтруда от 29.10.2021 № 767н
	Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 ш	п. 3594 Приложения 1 к Приказу Минтруда от 29.10.2021 № 767н
	Дерматологические средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства мл/гр.	Мыло туалетное жидкое	250 мл/месяц	Таблица 1, Таблица 2 Приложения 3 к Приказу Минтруда от 29.10.2021 № 767н
	Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	Регенерирующий (восстанавливающий) крем	100 мл/месяц	Таблица 1, Таблица 2 Приложения 3 к Приказу Минтруда от 29.10.2021 № 767н
	Дерматологические средства для защиты от биологических факторов (микро-организмов): бактерий (средства с анти-бактериальным (бактерицидным) действием)	Спрей антисептический	100 мл/месяц	Таблица 2 Приложения 3 к Приказу Минтруда от 29.10.2021 № 767н
	Дерматологические средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): грибов (средства с противогрибковым (фунгицидным) действием)	Крем для ног с противогрибковым (фунгицидным) действием	100 мл/месяц	Таблица 2 Приложения 3 к Приказу Минтруда от 29.10.2021 № 767н
Кладовщик	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	п.1511 Приложения 1 к Приказу Минтруда от 29.10.2021 № 767н
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от	1 пара	Приложения 1, п. 1.1

		механических воздействий (ударов)		Приложения 2 к Приказу Минтруда от 29.10.2021 № 767н
	Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	Приложения 1, п. 1.1 Приложения 2 к Приказу Минтруда от 29.10.2021 № 767н
	Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	п. 3594 Приложения 1 к Приказу Минтруда от 29.10.2021 № 767н
	Дерматологические средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства мл/гр.	Мыло туалетное жидкое	250 мл/месяц	Таблица 1, Таблица 2 Приложения 3 к Приказу Минтруда от 29.10.2021 № 767н
	Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	Регенерирующий (восстанавливающий) крем	100 мл/месяц	Таблица 1, Таблица 2 Приложения 3 к Приказу Минтруда от 29.10.2021 № 767н
	Дерматологические средства для защиты от биологических факторов (микро-организмов): бактерий (средства с анти-бактериальным (бактерицидным) действием)	Спрей антисептический	100 мл/месяц	Таблица 2 Приложения 3 к Приказу Минтруда от 29.10.2021 № 767н
	Дерматологические средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): грибов (средства с противогрибковым (фунгицидным) действием)	Крем для ног с противогрибковым (фунгицидным) действием	100 мл/месяц	Таблица 2 Приложения 3 к Приказу Минтруда от 29.10.2021 № 767н
Кастелянша	Одежда специальная	Костюм для защиты	1 шт.	п.1491

	защитная	от общих производственных загрязнений		Приложения 1 к Приказу Минтруда от 29.10.2021 № 767н
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара	Приложения 1, п. 1.1 Приложения 2 к Приказу Минтруда от 29.10.2021 № 767н
	Дерматологические средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства мл/гр.	Мыло туалетное жидкое	250 мл/месяц	Таблица 1, Таблица 2 Приложения 3 к Приказу Минтруда от 29.10.2021 № 767н
	Дерматологические средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): грибов (средства с противогрибковым (фунгицидным) действием)	Крем для ног с противогрибковым (фунгицидным) действием	100 мл/месяц	Таблица 2 Приложения 3 к Приказу Минтруда от 29.10.2021 № 767н
Швея	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	п.5145 Приложения 1 к Приказу Минтруда от 29.10.2021 № 767н
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара	Приложения 1, п. 1.1 Приложения 2 к Приказу Минтруда от 29.10.2021 № 767н
	Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 шт.	п.5145 Приложения 1 к Приказу Минтруда от 29.10.2021 № 767н
	Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	Приложения 1 к Приказу Минтруда от 29.10.2021 № 767н
	Дерматологические	Мыло туалетное	250 мл/месяц	Таблица 1,

	средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства мл/гр.	жидкое		Таблица 2 Приложения 3 к Приказу Минтруда от 29.10.2021 № 767н
	Дерматологические средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): грибов (средства с противогрибковым (фунгицидным) действием)	Крем для ног с противогрибковым (фунгицидным) действием	100 мл/месяц	Таблица 2 Приложения 3 к Приказу Минтруда от 29.10.2021 № 767н
Дворник	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.	п.997 Приложения 1 к Приказу Минтруда от 29.10.2021 № 767н
		Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)
		Пальто (полупальто или плащ для защиты от воды)	1 шт. на 2 года	Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), от общих производственных загрязнений	1 пара	Приложения 1, п. 1.1 Приложения 2 к Приказу Минтруда от 29.10.2021 № 767н
	Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар	Приложения 1, п. 1.1 Приложения 2 к Приказу Минтруда от 29.10.2021 № 767н
	Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	Приложения 1, п. 1.1 Приложения 2 к Приказу Минтруда от 29.10.2021 № 767н

	Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	Приложения 1 к Приказу Минтруда от 29.10.2021 № 767н
	Дерматологические средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства мл/гр.	Мыло туалетное жидкое	250 мл/месяц	Таблица 1, Таблица 2 Приложения 3 к Приказу Минтруда от 29.10.2021 № 767н
	Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	Регенерирующий (восстанавливающий) крем	100 мл/месяц	Таблица 1, Таблица 2 Приложения 3 к Приказу Минтруда от 29.10.2021 № 767н
	Дерматологические средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): грибов (средства с противогрибковым (фунгицидным) действием)	Крем для ног с противогрибковым (фунгицидным) действием	100 мл/месяц	Таблица 2 Приложения 3 к Приказу Минтруда от 29.10.2021 № 767н
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	п.4030 Приложения 1 к Приказу Минтруда от 29.10.2021 № 767н
		Пальто (полупальто или плащ для защиты от воды)	1 шт. на 2 года	Приложения 1 к Приказу Минтруда от 29.10.2021 № 767н
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	Приложения 1, п. 1.1 Приложения 2 к Приказу Минтруда от 29.10.2021 № 767н
	Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	Приложения 1, п. 1.1 Приложения 2 к Приказу Минтруда от 29.10.2021 № 767н

	Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	Приложения 1 к Приказу Минтруда от 29.10.2021 № 767н
	Средства защиты головы	Каскетка защитная от механических воздействий	1 шт. на 2 года	Приложения 1 к Приказу Минтруда от 29.10.2021 № 767н
	Дерматологические средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства мл/гр.	Мыло туалетное жидкое	250 мл/месяц	Таблица 1, Таблица 2 Приложения 3 к Приказу Минтруда от 29.10.2021 № 767н
	Дерматологические средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): грибов (средства с противогрибковым (фунгицидным) действием)	Крем для ног с противогрибковым (фунгицидным) действием	100 мл/месяц	Таблица 2 Приложения 3 к Приказу Минтруда от 29.10.2021 № 767н
	Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	Регенерирующий (восстанавливающий) крем	100 мл/месяц	Таблица 1, Таблица 2 Приложения 3 к Приказу Минтруда от 29.10.2021 № 767н
Грузчик	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.	п.987 Приложения 1 к Приказу Минтруда от 29.10.2021 № 767н
		Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	Приложения 1 к Приказу Минтруда от 29.10.2021 № 767н
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов, проколов)	1 пара	Приложения 1, п. 1.1 Приложения 2 к Приказу Минтруда от 29.10.2021 № 767н
	Средства защиты рук	Перчатки для защиты	12 пар	Приложения 1,

		от механических воздействий (истирания)		п. 1.1 Приложения 2 к Приказу Минтруда от 29.10.2021 № 767н
	Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт	Приложения 1 к Приказу Минтруда от 29.10.2021 № 767н
	Дерматологические средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства мл/гр.	Мыло туалетное жидкое	250 мл/месяц	Таблица 1, Таблица 2 Приложения 3 к Приказу Минтруда от 29.10.2021 № 767н
	Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	Регенерирующий (восстанавливающий) крем	100 мл/месяц	Таблица 1, Таблица 2 Приложения 3 к Приказу Минтруда от 29.10.2021 № 767н
	Дерматологические средства для защиты от биологических факторов (микро-организмов): бактерий (средства с анти-бактериальным (бактерицидным) действием)	Спрей антисептический	100 мл/месяц	Таблица 2 Приложения 3 к Приказу Минтруда от 29.10.2021 № 767н
	Дерматологические средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): грибов (средства с противогрибковым (фунгицидным) действием)	Крем для ног с противогрибковым (фунгицидным) действием	100 мл/месяц	Таблица 2 Приложения 3 к Приказу Минтруда от 29.10.2021 № 767н
Уборщик служебных помещений	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	п.4932 Приложения 1, п. 1.1 Приложения 2 к Приказу Минтруда от 29.10.2021 № 767н

11	Кухонный работник	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	п.1776 Приложения 1 к Приказу Минтруда от 29.10.2021 № 767н
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	Приложения 1, п. 1.1 Приложения 2 к Приказу Минтруда от 29.10.2021 № 767н
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	Приложения 1, п. 1.1 Приложения 2 к Приказу Минтруда от 29.10.2021 № 767н
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	Приложения 1 к Приказу Минтруда от 29.10.2021 № 767н
		Дерматологические средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства мл/гр.	Мыло туалетное жидкое	250 мл/месяц	Таблица 1, Таблица 2 Приложения 3 к Приказу Минтруда от 29.10.2021 № 767н
		Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	Регенерирующий (восстанавливающий) крем	100 мл/месяц	Таблица 1, Таблица 2 Приложения 3 к Приказу Минтруда от 29.10.2021 № 767н
		Дерматологические средства для защиты от биологических факторов (микро-организмов): бактерий (средства с анти-бактериальным (бактерицидным) действием)	Спрей антисептический	100 мл/месяц	Таблица 2 Приложения 3 к Приказу Минтруда от 29.10.2021 № 767н
		Дерматологические средства для защиты от биологических факторов	Крем для ног с противогрибковым (фунгицидным) действием	100 мл/месяц	Таблица 2 Приложения 3 к Приказу Минтруда от

	(микроорганизмов): грибов (средства с противогрибковым (фунгицидным) действием)		29.10.2021 № 767н
--	---	--	----------------------

Заведующий МБДОУ № 60 Силин Альмукаева Л.И.

Заведующий МБДОУ № 60 Силин Альмукаева Л.И.