

Представитель работодателя:

Заведующий

МБДОУ детского сада №152

г. Пензы «Виктория»

 Э.А.Элясова  
(подпись)

«13» ноября 2020 г.

М.П.




Представитель работников:

Председатель первичной

профсоюзной организации

МБДОУ детского сада № 152

г. Пензы «Виктория»

 Т.Б.Косынкина

(подпись)

«13» ноября 2020 г.

М.П.



Коллективный договор зарегистрирован в  
Министерстве труда, социальной защиты и  
демографии Пензенской области.

23 11 20 20г.

Регистрационный № 305

Специалист 

Принят на общем собрании  
трудового коллектива  
Муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного  
учреждения детского сада № 152  
г. Пензы «Виктория»  
«13» ноября 2020 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
детского сада № 152  
г. Пензы «Виктория»

на 2020-2023 годы

г. Пенза

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) заключен на уровне Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 152 города Пензы «Виктория» (далее – МБДОУ детский сад № 152 г. Пензы «Виктория») в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности МБДОУ детского сада № 152 г. Пензы «Виктория».

Договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБДОУ детском саду № 152 г. Пензы «Виктория» и в Филиале №1 «Зоренька» МБДОУ детского сада №152 г. Пензы, устанавливающим условия оплаты труда работников МБДОУ детского сада № 152 г. Пензы «Виктория», их гарантии, компенсации и льготы.

Положения Договора обязательны для всех работников МБДОУ детского сада № 152 г. Пензы «Виктория», на которых оно распространяется;

применяются в МБДОУ детском саду № 152 г. Пензы «Виктория» при заключении трудовых договоров с работниками, а также при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.2. Сторонами Договора являются:

работники МБДОУ детского сада № 152 г. Пензы «Виктория», в лице уполномоченного в установленном порядке их представителя – председателя первичной профсоюзной организации МБДОУ детского сада № 152 г. Пензы «Виктория» Косынкиной Татьяны Борисовны (далее – организация Профсоюза);

работодатель в лице его представителя – заведующего МБДОУ детского сада № 152 г. Пензы «Виктория» Элясовой Элмиры Арифовны (далее – Работодатель).

1.3. Договор распространяется на всех работников МБДОУ детского сада № 152 г. Пензы «Виктория», в отношении которых функции и полномочия работодателя осуществляет МБДОУ детский сад № 152 г. Пензы «Виктория».

Работодатель в соответствии со статьёй 377 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) при наличии письменных заявлений ежемесячно бесплатно перечисляет на счет Пензенской городской организации Профсоюза:

- 1% из заработной платы работников МБДОУ детского сада № 152 г. Пензы «Виктория», являющихся членами профессионального союза - членские профсоюзные взносы;

- 1% из заработной платы работников МБДОУ детского сада № 152 г. Пензы «Виктория», не являющихся членами Профсоюза - взнос на уставную деятельность организация Профсоюза.

Работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации МБДОУ детского сада № 152 г. Пензы «Виктория» (далее – профком) могут заключать иные соглашения в соответствии с ч. 10 ст. 45 ТК РФ, содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Профсоюза, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших профком на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.4. Стороны договорились о том, что:

1.4.1. Договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников МБДОУ детского сада № 152 г. Пензы «Виктория», установленных трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, и Отраслевыми

Соглашениями.

В Договоре с учетом особенностей деятельности МБДОУ детского сада № 152 г. Пензы «Виктория», финансовых возможностей устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные, по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и Отраслевыми Соглашениями, а также дополнительные меры социальной поддержки, льготы и гарантии работникам.

Законодательные и иные нормативные правовые акты, улучшающие правовое регулирование социально-экономического положения работников по сравнению с регулированием, предусмотренным настоящим Договором, применяются с даты вступления их в силу.

1.4.2. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить в него изменения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих изменения настоящего Договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством и настоящим Договором.

Принятые сторонами изменения к Договору оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью настоящего Договора.

1.5. Стороны не вправе в течение срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

В случае реорганизации сторон Договора права и обязательства сторон по выполнению настоящего Договора переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

1.6. Договор вступает в силу с даты подписания и действует 3 года.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Договора должны быть начаты за три месяца до окончания действия настоящего Договора.

1.7. После уведомительной регистрации Договора в установленном порядке Работодатель доводит текст настоящего Договора и изменения к нему до работников МБДОУ детского сада № 152 г. Пензы «Виктория».

## **II. Обязательства представителей сторон Договора**

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие МБДОУ детского сада № 152 г. Пензы «Виктория», и необходимость улучшения положения их работников, стороны договорились:

2.1.1. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства.

2.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников МБДОУ детского сада № 152 г. Пензы «Виктория», совершенствования локально-нормативной базы и по другим социально значимым вопросам.

2.1.3. Принимать участие в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства.

2.2. Работодатель:

2.2.1. Осуществляет полное и своевременное финансовое обеспечение деятельности МБДОУ детского сада № 152 г. Пензы «Виктория».

2.2.2. Организует систематическую работу по подготовке (профессиональному

образованию и профессиональному обучению) и дополнительному профессиональному образованию педагогических работников МБДОУ детского сада № 152 г. Пензы «Виктория».

2.2.3. Информировывает профком о действующих и (или) готовящихся к принятию в МБДОУ детском саду № 152 г. Пензы «Виктория» локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые права работников.

Организует совместно с профкомом консультации о возможных прогнозируемых социально-экономических последствиях реализации указанных локальных нормативных актов.

2.2.4. Предоставляет профкому по его запросам информацию о численности и составе работников МБДОУ детского сада № 152 г. Пензы «Виктория», системе оплаты труда, о рекомендуемых минимальных размерах окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, размерах средней заработной платы по категориям персонала, а также по иным показателям, связанным с оплатой труда работников, об объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, о принятых органами местного самоуправления решениях по финансовому обеспечению отдельных направлений в сфере деятельности и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.5. Обеспечивает направление в профком для учёта мнения проектов локальных нормативных актов и приказов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий, награждения ведомственными наградами, а также непосредственное участие представителей организации Профсоюза в их разработке.

2.2.6. Обеспечивает реализацию ст. 353.1 ТК РФ по осуществлению ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в МБДОУ детском саду № 152 г. Пензы «Виктория» в порядке и на условиях, определяемых законами Российской Федерации.

### 2.3. Профком:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников МБДОУ детского сада № 152 г. Пензы «Виктория», в том числе при разработке проектов локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, в том числе, в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий.

2.3.2. Оказывает помощь членам Профсоюза, а также работникам, не являющимся членами Профсоюза, но уполномочивших профком на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, в вопросах применения трудового законодательства; принятия Работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе МБДОУ детского сада № 152 г. Пензы «Виктория».

2.3.4. Содействует предотвращению в МБДОУ детском саду № 152 г. Пензы «Виктория» коллективных трудовых споров при выполнении Работодателем обязательств настоящего Договора.

2.3.5. Осуществляет контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.6. Обеспечивает участие представителей профкома в проведении аттестации педагогических работников.

### **III. Развитие социального партнерства и участие профсоюзных органов в управлении МБДОУ детским садом № 152 г. Пензы «Виктория»**

3.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

3.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим Договором обязательства и договоренности.

3.1.2. Развивать и совершенствовать систему органов социального партнерства в МБДОУ детском саду № 152 г. Пензы «Виктория».

3.1.3. Способствовать повышению эффективности заключаемых в МБДОУ детском саду № 152 г. Пензы «Виктория» коллективных договоров.

3.1.4. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников МБДОУ детского сада № 152 г. Пензы «Виктория», совершенствования локальных нормативных актов, регулирующих трудовые права работников, и по другим социально значимым вопросам.

3.1.5. Обеспечивать участие представителей профсоюзных органов в работе руководящих органов МБДОУ детского сада № 152 г. Пензы «Виктория» при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием настоящего Договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

3.1.6. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.

3.1.7. При принятии в установленном порядке решений о ликвидации или реорганизации МБДОУ детского сада № 152 г. Пензы «Виктория» принимать меры по предоставлению работникам установленных трудовым законодательством Российской Федерации гарантий и компенсаций.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Обеспечивать реализацию права представителей профсоюзных органов на участие в работе коллегиальных органов управления МБДОУ детского сада № 152 г. Пензы «Виктория», предусмотренных частью 4 статьи 26 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.), в том числе в составе рабочих групп и комиссий по вопросам разработки и утверждения устава МБДОУ детского сада № 152 г. Пензы «Виктория», программ, принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников, планов по организации применения профессиональных стандартов в МБДОУ детском саду № 152 г. Пензы «Виктория», а также иных локальных нормативных актов, относящихся к деятельности МБДОУ детского сада № 152 г. Пензы «Виктория» в целом.

При подготовке проектов приказов, затрагивающих права и интересы работников МБДОУ детского сада № 152 г. Пензы «Виктория», в том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда обеспечить заблаговременное о них информирование профкома для учета мнения в порядке, установленном законодательством.

3.2.2. Способствовать формированию в МБДОУ детском саду № 152 г. Пензы

«Виктория» с участием профкома системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

3.3. Стороны по мере необходимости проводят мониторинги соблюдения в МБДОУ детском саду № 152 г. Пензы «Виктория» норм трудового законодательства, внедрения и реализации системы эффективного контракта, применения профессиональных стандартов.

3.4. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в МБДОУ детском саду № 152 г. Пензы «Виктория»:

проведение работы с молодежью с целью закрепления их в МБДОУ детском саду № 152 г. Пензы «Виктория»;

обеспечение мер социальной поддержки работникам из числа молодежи, имеющих среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступивших на работу по полученной специальности, в том числе путем установления им надбавок к заработной плате на условиях, предусмотренных трудовым договором или системой оплаты труда;

организация работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;

внедрение в МБДОУ детском саду № 152 г. Пензы «Виктория» различных форм поддержки и поощрения представителей молодежи, добивающихся высоких результатов в труде и активно участвующих в научной, творческой, воспитательной и общественной деятельности МБДОУ детского сада № 152 г. Пензы «Виктория»;

обеспечение гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающихся в организациях, реализующих основные профессиональные образовательные программы в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Договором;

содействие повышению профессиональной квалификации и карьерному росту молодежи, в рамках управления персоналом;

обеспечение правовой и социальной защищенности молодежи;

активизация и поддержка воспитания здорового образа жизни, молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

осуществление дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

3.5. Работодатель при приеме на работу работников из числа молодежи закрепляет за ними наставников, которым устанавливают доплату к заработной плате в пределах фонда оплаты труда в размере не менее 10% от базовой ставки в порядке, определяемом настоящим Договором, но не более чем на 12 месяцев.

3.6. Стороны договорились о продолжении совместной разработки мер, связанных с устранением избыточной отчетности педагогических работников.

3.7. Стороны согласились, что основными формами участия работников в управлении МБДОУ детским садом № 152 г. Пензы «Виктория» являются:

учет мнения профкома в случаях, предусмотренных ТК РФ и настоящим Договором;

проведение консультаций между Работодателем и профкомом по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

получение от Работодателя и лиц его, представляющих, информации по вопросам, затрагивающим социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников;

обсуждение с Работодателем вопросов о работе МБДОУ детского сада № 152 г. Пензы «Виктория», внесение предложений по ее совершенствованию;

участие в коллективных переговорах по подготовке и принятию коллективных договоров.

#### **IV. Трудовые отношения**

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

4.1.1. Трудовой договор с работниками МБДОУ детского сада № 152 г. Пензы «Виктория» заключается в письменной форме, как правило, 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 также в случаях, предусмотренных федеральным законом.

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

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего Договора и иных локальных нормативных актов МБДОУ детского сада № 152 г. Пензы «Виктория».

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

4.1.3. Работодатель в соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», в редакции приказа Минтруда России от 20 февраля 2014 г. № 103н (зарегистрировано Минюстом России 15 мая 2014 г., регистрационный № 32284) обеспечивает заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе такие обязательные условия оплаты труда, как:

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

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

размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера и премировании работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №152 города Пензы «Виктория» (далее – Положение о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №152 города Пензы «Виктория»).

#### 4.1.4. Работодатель в сфере трудовых отношений обязан:

до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом МБДОУ детского сада № 152 г. Пензы «Виктория», правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

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

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

учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 195.3 ТК РФ;

обеспечивать занятость работников МБДОУ детского сада № 152 г. Пензы «Виктория» в соответствии с законодательством РФ с учетом их профессий, квалификации и условий трудового договора.

своевременно уведомить работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменении размера, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременно заключить дополнительные соглашения к трудовому договору об изменении условий трудового договора;

руководствоваться требованиями законодательства к особенностям регулирования труда отдельных категорий работников, а именно:

- женщин, лиц с семейными обязанностями, имеющих, в том числе детей-инвалидов, и предоставлять им гарантии в соответствии со ст. 253-264 ТК РФ;

- работников до восемнадцати лет и предоставлять им гарантии в соответствии со статьями 265-272 ТК РФ.

4.1.5. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не



может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по п. 3 ст. 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

4.1.6. Прекращение трудового договора с работниками производится только по основаниям, предусмотренным статьями 77, 288 и 336 ТК РФ и иными федеральными законами.

В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного Работодателя и произвести с ним расчёт (выплатить все суммы, причитающиеся работнику от Работодателя). Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчёте. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, Работодатель обязан в вышеуказанный срок выплатить не оспариваемую им сумму.

В случае прекращения трудового договора с работниками по основанию, предусмотренному п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора, работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) МБДОУ детского сада № 152 г. Пензы «Виктория» не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

## **V. Оплата и нормы труда**

Стороны при регулировании вопросов оплаты и норм труда исходят из того, что:

5.1. Заработная плата выплачивается работникам МБДОУ детского сада № 152 г. Пензы «Виктория» в денежной форме не реже чем каждые полмесяца: за первую половину месяца 21 числа текущего месяца; за вторую половину месяца 06 числа, следующего за отчётным месяцем, перечислением в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

5.2. Заработная плата устанавливается работникам МБДОУ детского сада № 152 г. Пензы «Виктория» трудовыми договорами в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников МБДОУ детского сада № 152 г. Пензы «Виктория» (далее – Положение о системе оплаты труда).

Положение о системе оплаты труда разрабатывает Работодатель с учётом мнения профкома в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ, и является приложением к настоящему Договору (прилагается).

Положение о системе оплаты труда учитывает принципы организации и осуществления оплаты труда, предусмотренные Положением о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Пензы (Постановление Главы Администрации города Пензы от 27.03.2009 № 464 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Пензы» с последующими изменениями).

5.3. Работодатель предусматривает в Положении о системе оплаты труда регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации,

сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

обеспечения равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по одноименным должностям работников (профессиям рабочих), включенным в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применение к ним понятия «минимальный», либо определение диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации, путем применения повышающих коэффициентов к заработной плате, исчисленной с учетом фактического объема педагогической (преподавательской) работы;

обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников организаций и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании МБДОУ детского сада № 152 г. Пензы «Виктория»;

применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);

продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, установленных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

положений, предусмотренных приложением к приказу Министерства образования от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

определения размеров выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год);

определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников МБДОУ детского сада № 152 г. Пензы «Виктория», а также с учетом имеющихся государственных и ведомственных наград.

5.4. При разработке и утверждении в МБДОУ детском саду № 152 г. Пензы «Виктория» показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться с учётом мнения профкома (принцип прозрачности).

5.5. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в МБДОУ детском саду № 152 г. Пензы «Виктория», или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

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

при установлении квалификационной категории – со дня вынесения аттестационной комиссией решения о соответствии уровня квалификации работника требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории независимо от даты принятия приказа Министерством образования Пензенской области.

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

5.6. Работодатель по ходатайству первичной профсоюзной организации МБДОУ детского сада № 152 г. Пензы «Виктория» производит оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории:

5.6.1. Работнику за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении № 1 к настоящему Договору.

5.6.2. На период подготовки работника к аттестации в целях установления квалификационной категории и ее прохождения в связи с истечением срока действия квалификационной категории в период его нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет не менее чем один год после выхода из указанного отпуска.

5.6.3. На период подготовки работника к аттестации в целях установления квалификационной категории и ее прохождения в связи с истечением срока действия квалификационной категории в период временной нетрудоспособности (непрерывной) свыше 2-х месяцев не менее чем 6 месяцев и не более чем один год со дня выхода на работу.

5.6.4. На период подготовки работника к аттестации в целях установления квалификационной категории и ее прохождения в связи с истечением срока действия квалификационной категории в период нахождения в отпуске до одного года в соответствии с п. 5 ст. 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» не менее чем 6 месяцев и не более чем один год со дня выхода из указанного отпуска.

5.6.5. В связи с истечением срока действия квалификационной категории на период перед наступлением пенсионного возраста, но не более чем один год до дня наступления пенсионного возраста.

5.7. Компенсационные выплаты за работу в особых условиях устанавливаются работникам МБДОУ детского сада № 152 г. Пензы «Виктория» в соответствии с Перечнем (конкретными наименованиями) и размерами выплат компенсационного характера работникам МБДОУ детского сада № 152 г. Пензы «Виктория». Перечень разрабатывается самостоятельно в соответствии с действующим законодательством с учётом мнения профкома в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ, и является приложением к Положению о системе оплаты труда.

5.8. Оплата труда работников МБДОУ детского сада № 152 г. Пензы «Виктория» в ночное время (с 22 часов до 6 часов) осуществляется в повышенном размере – 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.9. Доплаты за дополнительный объем работы производятся работникам МБДОУ детского сада № 152 г. Пензы «Виктория» в соответствии с Перечнем (конкретными наименованиями) и размерами доплат за дополнительный объем работы работникам МБДОУ детского сада № 152 г. Пензы «Виктория». Перечень разрабатывается самостоятельно в соответствии с действующим законодательством с учётом мнения профкома в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ, и является приложением к Положению о системе оплаты труда.

Размер доплат конкретному работнику за дополнительный объем работы верхним пределом не ограничивается и производится в пределах средств, выделенных на оплату труда.

5.10. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Конкретные размеры доплат устанавливает Работодатель с учетом мнения профкома в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ.

5.11. Работникам МБДОУ детского сада № 152 г. Пензы «Виктория» в целях их поощрения за выполненную работу производятся выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Стимулирующие выплаты выплачиваются работникам в соответствии с Положением о стимулировании труда в пределах, утвержденных бюджетных ассигнований на оплату труда работников МБДОУ детского сада № 152 г. Пензы «Виктория», а также средств от приносящей доход деятельности, направленных МБДОУ детским садом № 152 г. Пензы «Виктория» на оплату труда работников.

5.12. Работникам производится доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы в пределах средств, выделенных на оплату труда.

5.13. Оплата труда лиц, работающих в МБДОУ детского сада № 152 г. Пензы «Виктория» по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором и не противоречащих законодательству.

5.14. Переработка рабочего времени вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа, осуществляемая по инициативе Работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

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

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

5.15. Работникам МБДОУ детского сада № 152 г. Пензы «Виктория» из фонда оплаты труда оказывается материальная помощь в следующих случаях:

- в случае смерти близких родственников (супруг, супруга, отец, мать, дети);
- при праздновании юбилея (женщины – 50, 55 лет, мужчины – 50, 60<sup>1</sup> лет);
- в связи с продолжительной болезнью работника (более двух месяцев);
- в случае причинения вреда здоровью и имуществу работника вследствие чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера.

#### 5.16. Работодатель:

5.16.1. При выплате заработной платы извещает в письменной форме каждого работника МБДОУ детского сада № 152 г. Пензы «Виктория» о ее составных частях, причитающейся ему за соответствующий период, размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ч. 1 ст. 136 ТК РФ).

Сведения о составных частях заработной платы доводятся до сведения работника посредством предоставления ему расчётного листка, форма которого утверждается Работодателем с учётом мнения профкома в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ, (ч. 2 ст. 136 ТК РФ) (прилагается).

Расчётный листок выдаётся работнику один раз в месяц (при начислении и выплате второй части заработной платы), когда Работодателю станут известны окончательные суммы, подлежащие выплате и удержанию.

Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности производить только в случаях и размерах, предусмотренных статьями 137-138 ТК РФ и иными федеральными законами. При этом заработная плата, причитающаяся работнику, должна быть не менее 50 % с учетом всех удержаний.

---

5.16.2. Возмещает работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случаях, предусмотренных ст. 234 ТК РФ.

5.16.3. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплачивает эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

5.16.4. Производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.17. Стороны считают необходимым:

5.17.1. Проводить совместно мониторинг размеров заработной платы работников, соотношение постоянной и переменной части в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда администрации, воспитателей и других педагогических работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются сторонами.

5.17.2. Совместно разрабатывать предложения по совершенствованию системы оплаты труда и нормированию труда работников МБДОУ детского сада № 152 г. Пензы «Виктория».

5.17.3. При заключении дополнительного соглашения к трудовому договору с работником, состоящим в трудовых отношениях с МБДОУ детским садом № 152 г. Пензы «Виктория», в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности его деятельности в зависимости от результатов труда, а также меры социальной поддержки (эффективный контракт), исходить из того, что такое соглашение может быть заключено при условии добровольного согласия работника, наличия разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работника, а достижение таких показателей и критериев осуществляется в рамках установленной федеральным законодательством продолжительности рабочего времени.

5.17.4. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего Договора и соглашений по вине Работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, заработную плату в полном размере.

5.17.5. В целях снятия социальной напряженности информировать коллектив работников об источниках и размерах фондов оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплатах.

5.18. Наполняемость дошкольных групп, исчисляемая исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося (ребенка), а также иных санитарно-эпидемиологических требований (СанПиН) к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций, является для педагогических и иных работников, непосредственно связанных с работой по обучению, воспитанию, уходу и присмотру, нормой обслуживания, превышение которой является основанием для установления доплат за увеличение объема работ в порядке, определяемом настоящим Договором.

## **VI. Рабочее время и время отдыха**

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

6.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников МБДОУ детского сада № 152 г. Пензы «Виктория» определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются соответствующим нормативным правовым актом, утверждаемым Министерством образования и науки Российской Федерации.

6.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников МБДОУ детского сада № 152 г. Пензы «Виктория» определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель и профком обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в МБДОУ детском саду № 152 г. Пензы «Виктория» в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, установленных приказом Минобрнауки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

6.3. Для педагогических работников и иных работников МБДОУ детского сада № 152 г. Пензы «Виктория» в течение рабочего дня (смены) предусматривается перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Конкретная продолжительность указанных перерывов устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка МБДОУ детского сада № 152 г. Пензы «Виктория» или по соглашению между работником и работодателем.

В случаях, когда педагогические работники и иные работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приёма пищи не устанавливается. Педагогическим работникам и иным работникам в таких случаях обеспечивается возможность приёма пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с детьми или отдельно в специально отведённом для этой цели помещении.

6.4. В МБДОУ детском саду № 152 г. Пензы «Виктория» устанавливается 5-дневная рабочая неделя с 12-часовым пребыванием обучающихся.

На каждую группу обучающихся (воспитанников) предусматривается по две должности воспитателя (72 часа работы), режим их рабочего времени определяется с учётом выполнения каждым воспитателем нормы педагогической работы в течение 36 часов в неделю.

6.5. Воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья в группах компенсирующей или комбинированной направленности устанавливается норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы.

С письменного согласия воспитатель может выполнять педагогическую работу в группах компенсирующей или комбинированной направленности сверх установленной

нормы часов за ставку заработной платы с оплатой пропорционально фактически определенному объему педагогической работы.

6.6. Режим рабочего времени и времени отдыха для отдельных работников, отличающийся от общих правил, установленных в МБДОУ детском саду № 152 г. Пензы «Виктория», определяется трудовым договором (ст. 100 ТК РФ).

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

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения общешкольных мероприятий и др., допускается по письменному распоряжению заведующего МБДОУ детского сада № 152 г. Пензы «Виктория» с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ.

Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.8. Работникам МБДОУ детского сада № 152 г. Пензы «Виктория» по соглашению с Работодателем как при приеме на работу, так и впоследствии, а также по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), либо 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, может устанавливаться неполное рабочее время в соответствии со ст. 93 ТК РФ.

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.

6.9. При выполнении отдельных видов работ, когда работниками не может быть соблюдена установленная в МБДОУ детском саду № 152 г. Пензы «Виктория» ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца.

6.10. Периоды отмены (приостановки) деятельности для обучающихся (воспитанников) в отдельных группах либо в целом по МБДОУ детскому саду № 152 г. Пензы «Виктория» по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников.

В эти периоды педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством.

6.11. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, в летний период. Регулирование продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска работников, замещающих



должности педагогических работников, а также заведующего МБДОУ детского сада № 152 г. Пензы «Виктория», заместителей заведующего МБДОУ детского сада № 152 г. Пензы «Виктория», руководителей структурных подразделений МБДОУ детского сада № 152 г. Пензы «Виктория» и их заместителей осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Работодатель с учетом мнения профкома утверждает не позднее чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ, для принятия локальных нормативных актов.

Изменение графика отпусков Работодателем может осуществляться с согласия работника и профкома.

Работникам, имеющих трёх и более детей в возрасте до двенадцати лет, а также одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению Работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По письменному заявлению работника денежные суммы, причитающиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

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

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и Работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам работнику предоставляется право выбора новой даты начала отпуска.

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

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

При этом излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НТК СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

6.13. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая заведующего, его заместителей, руководителей структурных подразделений предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых (должностных) обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 7 календарных дней, предусматривается настоящим Договором, правилами

внутреннего трудового распорядка в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые (должностные) обязанности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

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

6.14. По результатам проведения специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со ст. 117 ТК РФ.

6.15. Работодатель с учетом производственных и финансовых возможностей может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

Кратковременный отпуск по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников) предоставлять работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке.

По ходатайству профсоюзной организации работникам представляется дополнительные оплачиваемые дни отдыха по следующим причинам и в количестве:

- родителям первоклассников и выпускников - один рабочий день;
- переезд на новое место жительства - два рабочих дня;
- проводы детей на действительную воинскую службу в Вооруженные силы РФ - один рабочий день;
- регистрация брака - один рабочий день;
- мужчине при рождении ребенка - один рабочий день;
- смерти близких родственников - три рабочих дня.

6.16. Педагогическим работникам МБДОУ детского сада № 152 г. Пензы «Виктория», осуществляющих образовательную деятельность предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном приказом Министерства образования от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы определяются Порядком предоставления педагогическим работникам МБДОУ детского сада № 152 г. Пензы «Виктория», осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, являющимся приложением к настоящему Договору (приложение № 2 к настоящему Договору).

6.17. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работникам МБДОУ детского сада № 152 г. Пензы «Виктория» в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

6.18. Работникам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет, предоставляются дополнительные выходные дни в соответствии со ст. 262 ТК РФ.

## VII. Условия и охрана труда

Стороны, рассматривая охрану труда и здоровья работников МБДОУ детского сада № 152 г. Пензы «Виктория» в качестве одного из приоритетных направлений деятельности и в целях обеспечения гарантии их конституционного права (часть 3 ст. 37 Конституции РФ, ст. 219 ТК РФ) на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, приняли на себя следующие обязательства:

### 7.1. Работодатель:

7.1.1. Осуществляет руководство и контроль за состоянием условий и охраны труда в МБДОУ детском саду № 152 г. Пензы «Виктория». Ведет учет и регулярный анализ причин производственного травматизма работников МБДОУ детского сада № 152 г. Пензы «Виктория».

### 7.1.2. Обеспечивает за счёт средств МБДОУ детского сада № 152 г. Пензы «Виктория»:

- разработку Положения о системе управления охраной труда в МБДОУ детском саду № 152 г. Пензы «Виктория» и функционирование системы управления охраной труда (далее – СУОТ) в соответствии со ст. 212 ТК РФ и приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19 августа 2016 г. № 438н;

- организацию проведения предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 23 сентября 2002 г. № 695 «О прохождении обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности», с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения, а также обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек (Перечень работ, профессий и должностей, при занятии которых работники подлежат предварительным и периодическим медицинским осмотрам, утверждается Работодателем с учетом мнения профкома в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, (прилагается);

- организацию выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной и коллективной защиты, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, смывающих и (или) обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами и Перечнем работ, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (прилагается), а также Перечнем работ, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение смывающих и (или) обезвреживающих средств (прилагается), а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену;

- предоставление гарантий и компенсаций работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда в соответствии с ТК РФ, другими нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда;

- организацию обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, Правилам техники безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве и прохождения проверки знаний в установленные сроки.

7.1.3. Обеспечивает финансирование мероприятий на охрану труда в МБДОУ детском саду № 152 г. Пензы «Виктория»: проведение периодических медицинских осмотров (обследований) и психиатрических освидетельствований работников, специальную оценку условий труда, приобретение средств индивидуальной защиты, обучение по охране труда, выплату компенсаций работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, санаторно-курортное лечение работников и другие мероприятия в размере не менее 2 процентов от фонда заработной платы и (или) не менее 0,2 % суммы затрат на предоставление образовательных услуг.

7.1.4. Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возврат части сумм 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 10 декабря 2012 г. № 580н, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты, смывающих и (или) обезвреживающих средств, аптек для оказания первой помощи, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.1.5. Организует безопасность работников при эксплуатации зданий и сооружений, оборудования. Ведет необходимую документацию на здания и сооружения в соответствии с установленными требованиями.

Проводит систематический контроль за обеспечением безопасных условий трудового и образовательного процессов, за состоянием условий труда на рабочих и учебных местах в соответствии с гигиеническими нормативами, а также за своевременностью и правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

Принимать меры по предотвращению аварий, сохранению жизни и здоровья работников и обучающихся при возникновении таких ситуаций, в том числе меры по оказанию пострадавшим первой помощи.

7.1.6. Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов государственного надзора и контроля, уполномоченных на осуществление государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в области охраны труда, представителей органов общественного контроля, в том числе технических инспекторов труда, членов комиссий по охране труда и (или) уполномоченного (доверенного) лица по охране труда Профсоюза, для проведения проверок состояния условий и охраны труда в МБДОУ детском саду № 152 г. Пензы «Виктория», а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

7.1.7. Предоставляет представителям органов государственного надзора и контроля, уполномоченных на осуществление государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в области охраны труда, органам общественного контроля, в том числе техническим инспекторам труда, членам комиссий по охране труда и (или) уполномоченному (доверенному) лицу по охране труда профкома, информацию и документы, необходимых для осуществления ими своих полномочий.

7.1.8. Обеспечивает выполнение предписания (представления) органов государственного надзора и контроля, органов общественного профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда; рассматривает и выполняет представления уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

7.1.9. Организует разработку, утверждение и пересмотр инструкций по охране труда для работников МБДОУ детского сада № 152 г. Пензы «Виктория» и других локальных

нормативных актов по охране труда с учетом мнения Профкома в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Утверждает с учетом мнения профкома в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ, Перечень работ, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также Перечень работ, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение смывающих и (или) обезвреживающих средств.

Работодатель с учетом мнения профкома может улучшать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты по сравнению с типовыми нормами защиты работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнений.

#### 7.1.10. Обеспечивает:

соблюдение режима труда и отдыха работников МБДОУ детского сада № 152 г. Пензы «Виктория» в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте, условия микроклимата на рабочих местах в соответствии с гигиеническими нормативами, а также обеспечивать работникам право на труд в условиях, соответствующих статье 220 ТК РФ.

7.1.11. Обеспечивает своевременное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, профессиональных рисков.

7.1.12. Принимает участие в расследовании несчастных случаев, профессиональных заболеваний и причин аварий, а также принимает меры по их предупреждению и профилактике, по устранению причин аварий.

Производит перевозку в медицинские организации или к месту жительства работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям транспортными средствами Работодателя либо за его счет.

7.1.13. Своевременно информирует органы государственной власти и органам общественного контроля о происшедших авариях, несчастных случаях и профессиональных заболеваниях.

7.1.14. В соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» организует проведение специальной оценки условий труда (далее – СОУТ) и включает в состав комиссии по проведению СОУТ представителей профкома.

#### По результатам СОУТ:

утверждает план мероприятий по улучшению условий труда работников с указанием сроков их выполнения, ответственных за их выполнение и суммы их финансирования;

предоставляет гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в виде сокращенного рабочего дня, повышенной оплаты и дополнительного оплачиваемого отпуска в соответствии со статьями 92, 117 и 147 ТК РФ.

План мероприятий по улучшению условий труда утверждается Работодателем с учетом мнения профкома в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

7.1.15. Информировывает работников МБДОУ детского сада № 152 г. Пензы «Виктория» об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки

условий труда, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся в связи с этим им гарантиях, компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

7.1.16. Обеспечивает санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников МБДОУ детского сада № 152 г. Пензы «Виктория» в соответствии с требованиями охраны труда.

В этих целях Работодатель по установленным нормам обеспечивает оборудование санитарно-бытовых помещений, помещений для приема пищи, помещений для оказания медицинской помощи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки; организует посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи.

7.1.17. Соблюдает установленные для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам; осуществляет перевод работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им более легкой работы, на другую работу в соответствии с медицинским заключением, с соответствующей оплатой в порядке, установленном законодательством; устанавливает перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время; создаёт для инвалидов условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации; проводит другие мероприятия.

7.1.18. Обеспечивает условия и охрану труда женщин, в том числе:

- ограничивает применение труда женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также в ночное время;
- выделяет рабочие места исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;
- выполняет мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин;
- соблюдает установленные законодательством нормы предельно допустимых нагрузок для женщин при подъёме и перемещению тяжести вручную.

7.1.19. Обеспечивает условия и охрану труда молодежи, в том числе:

- исключает использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- соблюдает установленные законодательством нормы предельно допустимых нагрузок для лиц в возрасте до 18 лет при подъёме и перемещению тяжести вручную;
- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, устанавливает индивидуальные режимы труда.

7.1.20. Предоставляет работникам (по их заявлению) время для прохождения диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время её прохождения (ст. 185.1 ТК РФ).

7.1.21. Включает представителей организации Профсоюза в комиссию по приемке МБДОУ детского сада № 152 г. Пензы «Виктория» к новому учебному году и подготовке его к работе в осенне-зимних условиях.

7.1.22. Предоставлять уполномоченному (доверенному) лицу по охране труда профкома не менее двух часов в неделю для выполнения общественных обязанностей.

7.2. Стороны совместно:

7.2.1. Заключают Соглашение по охране труда и осуществляют контроль за его выполнением.

7.2.2. Создают комиссию по охране труда на паритетной основе из представителей Работодателя и профкома, обеспечивает условия её работы, содействует работе уполномоченного (доверенного) лица по охране труда.

7.2.3. Через комиссию по охране труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкома, административно-общественный (трёхступенчатый) контроль организуют деятельность по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также по проведению проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информированию работников о результатах указанных проверок, сбору предложений к разделу коллективного договора об охране труда.

7.2.4. Изучают вопросы здоровья, интенсификации труда педагогических работников, причины, вызывающие профессиональные заболевания, а также принимают профилактические меры по их снижению.

### 7.3. Профком:

7.3.1. Принимает участие в функционировании СУОТ в МБДОУ детском саду № 152 г. Пензы «Виктория».

7.3.2. Осуществляет общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда.

7.3.3. Организует проведение проверок состояния охраны труда в МБДОУ детском саду № 152 г. Пензы «Виктория», выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных настоящим Договором.

7.3.4. Рассматривает проекты локальных нормативных актов по охране труда и подготавливает предложения по ним Работодателю.

7.3.5. Избирает уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в количестве \_1 человека открытым голосованием на отчётно-выборном профсоюзном собрании на срок полномочий профкома, организует их деятельность, выдвигает своих представителей в состав комиссии по охране труда МБДОУ детского сада № 152 г. Пензы «Виктория».

7.3.6. Защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам условий труда и безопасности на рабочих местах, возмещения вреда, причиненного их здоровью на рабочем месте, а также по другим вопросам охраны труда и окружающей среды в соответствии с законодательством.

Участствует в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений членов Профсоюза, связанных с нарушением законодательства об охране труда.

7.3.7. Участвует в составе комиссии в проведении СОУТ в МБДОУ детском саду № 152 г. Пензы «Виктория».

7.3.8. Принимает участие в составе комиссии в расследовании легких несчастных случаев на производстве.

### 7.4. Работники:

7.4.1. Соблюдают требования охраны труда, правила и инструкции по охране труда, применяют средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.4.2. Проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования), другие обязательные медицинские осмотры, а также проходят внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

7.4.3. Проходят обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи пострадавшим при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда в установленные сроки.

7.4.4. Незамедлительно извещают своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем в МБДОУ детском саду № 152 г. Пензы «Виктория», или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

### **VIII. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров**

#### 8.1. Работодатель:

8.1.1. Анализирует кадровый потенциал МБДОУ детского сада № 152 г. Пензы «Виктория», в том числе возрастной состав, текучесть кадров, объем фактической педагогической нагрузки, потребность в кадрах и в получении педагогическими работниками дополнительного профессионального образования.

8.1.2. Определяет формы поощрения и общественного признания достижений работников МБДОУ детского сада № 152 г. Пензы «Виктория», осуществляющих образовательную деятельность, за выдающиеся достижения (заслуги) и многолетний добросовестный труд в сфере образования, социальной поддержки и социальной защиты обучающихся, молодежной политики, а также представляет к награждению ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации.

Работодатель исходит из того, что согласно приказу Минпросвещения РФ от 9 января 2019 г. № 1 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации» к награждению ведомственными наградами (включая Почетную грамоту Министерства просвещения РФ и почетное звание «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации») могут быть представлены работники МБДОУ детского сада № 152 г. Пензы «Виктория», осуществляющие образовательную деятельность, а также иные категории лиц, имеющие заслуги в установленной сфере деятельности и отвечающие требованиям, установленным для представления к каждой из наград.

Отсутствие у кандидатов наград, установленных в субъекте Российской Федерации, не является основанием для отказа при представлении к награждению ведомственными наградами.

При определении количества лиц, представляемых к награждению по МБДОУ детскому саду № 152 г. Пензы «Виктория», учитывается мотивированное мнение профкома.

8.1.3. Принимает меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников, качества кадрового потенциала МБДОУ детского сада № 152 г. Пензы «Виктория», созданию необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников.

8.1.4. Организует проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 года № 276.

8.1.5. Выполняет требование о своевременном не менее чем за три месяца и в полном объеме представлении органам службы занятости и профкому информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в



случае ликвидации МБДОУ детского сада № 152 г. Пензы «Виктория».

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация МБДОУ детского сада № 152 г. Пензы «Виктория»;
  - сокращение численности или штата работников в количестве:
    - 20 и более человек в течение 30 дней;
    - 60 и более человек в течение 60 дней;
    - 100 и более человек в течение 90 дней;
- увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в учреждении.

8.1.6. Создает комиссию, которая будет заниматься вопросами высвобождения, при увольнении работников в связи с ликвидацией МБДОУ детского сада № 152 г. Пензы «Виктория», сокращением численности или штата работников.

8.1.7. Предупреждает работников о предстоящем увольнении персонально и под роспись не позднее чем за два месяца о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников (ст. 180 ТК РФ).

8.1.8. Предлагает работнику при проведении мероприятий по ликвидации МБДОУ детского сада № 152 г. Пензы «Виктория», сокращению численности или штата работников как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья.

8.1.9. При проведении мероприятий по ликвидации МБДОУ детского сада № 152 г. Пензы «Виктория», сокращению численности или штата работников использует естественное сокращение рабочих мест, а именно:

- ликвидирует вакансии;
- увольняет совместителей;
- приостанавливает прием новых работников других профессий;
- сокращает численность административно-управленческого персонала и временных работников;
- ограничивает совмещение профессий.

8.1.10. Выплачивает увольняемому работнику при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией МБДОУ детского сада № 152 г. Пензы «Виктория» либо сокращением численности или штата работников (п. 1 и 2 ч. 1ст. 81 ТК РФ) выходное пособие в соответствии со ст. 178 ТК РФ.

8.2. Стороны совместно:

8.2.1. Ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников (в том числе высвобождаемых).

Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников МБДОУ детского сада № 152 г. Пензы «Виктория», перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, определяются Работодателем с учетом мнения профкома.

8.2.2. При проведении структурных преобразований в МБДОУ детском саду № 152 г. Пензы «Виктория» не допускают массовых сокращений работников.

8.2.3. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников МБДОУ детского сада № 152 г. Пензы

«Виктория».

8.2.4. В целях достижения социального эффекта по результатам реализации направлений государственной политики развития образования принимают участие в разработке мер по:

снижению текучести кадров в МБДОУ детском саду № 152 г. Пензы «Виктория», повышению уровня квалификации педагогических работников;

реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года, в том числе в ведущих российских образовательных организациях и научно-образовательных центрах.

8.3. Стороны договорились:

8.3.1. Создавать условия по обеспечению права педагогических работников на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки для работы в образовательном пространстве, требующем знания языков, приемов электронного обучения, новых инструментов оценки качества знаний.

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

При направлении Работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств Работодателя (ст. 187 ТК РФ).

8.3.2. В целях содействия реализации программы, связанной с развитием инклюзивного образования, определить меры по подготовке, переподготовке и дополнительному профессиональному образованию педагогических работников, осуществляющих инклюзивное образование.

8.3.3. Проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников МБДОУ детского сада № 152 г. Пензы «Виктория», если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

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

8.3.5. Предоставлять работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные организации, имеющие государственную аккредитацию, дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных статьями 173-177 ТК РФ.

8.3.6. Совместно участвовать в конкурсах профессионального мастерства.

8.3.7. Не допускать увольнений в связи с сокращением численности или штата МБДОУ детского сада № 152 г. Пензы «Виктория»:

- работников в возрасте за два года до назначения страховой пенсии по старости, а в случае увольнения – с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и организации Профсоюза не менее чем за 2 месяца;
- работников, совмещающих работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;
- двух работников из одной семьи одновременно при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников;
- работников, впервые поступивших на работу по полученной специальности, в течение трех лет;
- работников, входящих в выборные коллегиальные органы первичной профсоюзной организации, не освобожденных от основной работы (ст. 374 ТК РФ).

8.3.8. Предоставлять работникам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией МБДОУ детского сада № 152 г. Пензы «Виктория», сокращением численности или штата работников, свободное от работы время - не менее двух часов в неделю для поиска нового места работы с сохранением места работы и среднего заработка.

8.3.9. С письменного согласия работника Работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

8.3.10. Педагогическому работнику – члену Общероссийского Профсоюза образования, и имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной из должностей, по ходатайству первичной профсоюзной организации МБДОУ детского сада № 152 г. Пензы «Виктория» (приложение № 3 к настоящему Договору), входящей в структуру областной организации профсоюза, не может быть отказано в прохождении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по другой должности, в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

#### 8.4. Профком:

8.4.1. Обеспечивает защиту социальных гарантий работников в вопросах занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим Договором.

8.4.2. Участвует в мероприятиях, направленных на сохранение рабочих мест и предотвращение массовых увольнений работников.

8.4.3. Проводит с Работодателем консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников.

8.4.4. Направляет в письменной форме свое мотивированное мнение при получении от Работодателя копии приказа и копий документов о возможном предстоящем расторжении трудового договора с работником, являющимся членом организации Профсоюза, в сроки, установленные законодательством (ст. 373 ТК РФ).

### **IX. Социальные гарантии, льготы, компенсации**

Стороны исходят из того, что:

9.1. Если порядком предоставления средств не установлено иное, МБДОУ детский сад № 152 г. Пензы «Виктория» самостоятельно определяет направления использования средств, полученных им из соответствующего бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, в том числе на:

установление выплат стимулирующего характера, премирование, выплату

материальной помощи, улучшение условий труда и быта, удешевление стоимости питания, организацию отдыха работников, их семей, мероприятия по охране здоровья и оздоровлению работников, реализацию программ негосударственного пенсионного обеспечения, другие социальные нужды работников и их детей;

укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды.

#### 9.2. Работодатель:

9.2.1. Обеспечивает направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года с отрывом от работы с сохранением за ними места работы (должности) и средней заработной платы.

9.2.2. Перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства в размере 1% от приносящей доход деятельности для ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы.

#### 9.3. Профком:

9.3.1. Обеспечивает контроль за соблюдением права работника на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством РФ.

9.3.2. Контролирует выделение денежных средств в полном объеме на оплату обязательных периодических медосмотров (1 раз в год) и психиатрических освидетельствований работников (1 раз в пять лет).

9.3.3. Содействует в приобретении членами Профсоюза, членами их семей санаторно-курортных путёвок и в организации оздоровления детей в каникулярный период.

9.3.4. Участвует совместно с Работодателем в организации культурно-массовых и физкультурно-спортивных мероприятий среди работающих и членов их семей.

9.3.5. Выделяет денежные средства на новогодние подарки для членов Профсоюза, организует чествование ветеранов войны и труда, поздравление членов Профсоюза с государственными и профессиональными праздниками, днями рождениями и т.д.

9.4. Стороны участвуют в реализации права работников на получение субсидий на приобретение жилых помещений через их участие в жилищных программах, реализуемых на территории Пензенской области.

### **Х. Гарантии профсоюзной деятельности**

10.1. Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации МБДОУ детского сада № 152 г. Пензы «Виктория» и ее выборных органов определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (в части не противоречащей Трудовому кодексу РФ), иными законами Российской Федерации, Уставом профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, Отраслевых Соглашений и настоящим Договором.

10.2. Стороны договорились, что Работодатель и его полномочные представители обязаны:

10.2.1. Соблюдать права и гарантии организации Профсоюза МБДОУ детского сада № 152 г. Пензы «Виктория» и ее выборных органов, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности.

10.2.2. Предоставлять профкому независимо от численности работников в организации Профсоюза МБДОУ детского сада № 152 г. Пензы «Виктория» бесплатно помещение, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого профкома и проведения собраний членов Профсоюза, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет, создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборных органов организации Профсоюза.

10.2.3. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

10.2.4. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников - не членов Профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление средств с расчетного счета МБДОУ детского сада № 152 г. Пензы «Виктория» на расчетный счет Пензенской городской организации Профсоюза в размере, установленном настоящим Договором (п. 1.3). Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

10.2.5. Предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы и другим социально-экономическим вопросам.

Бухгалтерия МБДОУ детского сада № 152 г. Пензы «Виктория» ежегодно предоставляет в Пензенскую городскую организацию Профсоюза справку об удержании и перечислении членские профсоюзных взносов за 6 месяцев и истекший год в разрезе структурных подразделений (филиалов).

10.2.6. Содействовать профсоюзным органам в широком информировании работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников с использованием всех доступных форм и средств информирования, включая интернет.

10.3. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

10.3.1. Работники, входящие в состав выборных профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются; а председатель (его заместители) – вышестоящего профсоюзного органа Пензенской городской организации Профсоюза.

Перемещение или временный перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе Работодателя не может производиться без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются.

10.3.2. Увольнение по инициативе Работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателя (его заместителей) организации Профсоюза - с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа Пензенской городской организации Профсоюза.

10.3.3. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профкома, внештатные инспекторы труда Профсоюза, представители организации Профсоюза в создаваемых в МБДОУ детском саду № 152 г. Пензы «Виктория» совместных с Работодателем комитетах (комиссиях), освобождаются от основной работы с сохранением места работы (должности) и среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников, на время участия в работе конференций,

пленумов, президиумов, собраний, совещаний, созываемых организацией Профсоюза, и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

10.4. Стороны признают гарантии избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов работников.

Работодатель производит председателю первичной профсоюзной организации МБДОУ детского сада № 152 г. Пензы «Виктория» за осуществление уставной деятельности доплату, как за работу не входящую в должностные обязанности, в соответствии с ч. 7 ст. 377 ТК РФ, и предоставляет ему ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее трех календарных дней, членам профкома - 1 календарный день.

10.5. Работа на выборной должности председателя организации Профсоюза и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности МБДОУ детского сада № 152 г. Пензы «Виктория» и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации.

10.6. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации МБДОУ детского сада № 152 г. Пензы «Виктория» или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ, с учетом положений настоящего Договора.

## **XI. Контроль за выполнением Договора**

11.1. Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляется сторонами Договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

Текущий контроль за выполнением Договора осуществляет комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в порядке, установленном сторонами Договора.

11.2. Информация о выполнении настоящего Договора ежегодно рассматривается на общем собрании трудового коллектива.

11.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению настоящего Договора, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом.

Приложение № 1  
к Коллективному договору  
Муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения  
детского сада № 152 г. Пензы «Виктория»  
на 2020-2023 годы

**Перечень должностей педагогических работников, по которым установлена квалификационная категория и которая учитывается при оплате труда за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория**

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель; социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы, профиля работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (независимо от типа образовательной организации, в которой выполняется работа);
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки; учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания)
Руководитель физического воспитания	Учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования,

	педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы, профиля работы по основной должности)
Учитель технологии	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог; учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующей основные общеобразовательные программы; преподаватель музыкальной дисциплины профессиональной образовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующей образовательную программу среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующей основные общеобразовательные программы; преподаватель музыкальной дисциплины профессиональной образовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующей образовательную программу среднего профессионального образования
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания), инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Педагог дополнительного образования	Педагог-организатор; педагог-библиотекарь; старший вожатый (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы, профиля работы по основной должности)



**ПОРЯДОК**  
**предоставления педагогическим работникам**  
**Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения**  
**детского сада № 152 г. Пензы «Виктория», осуществляющих**  
**образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года**

1. Порядок предоставления педагогическим работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 152 г. Пензы «Виктория» (далее – МБДОУ детский сад № 152 г. Пензы «Виктория») длительного отпуска сроком до одного года устанавливает правила и условия предоставления педагогическим работникам МБДОУ детского сада № 152 г. Пензы «Виктория», осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года (далее соответственно – длительный отпуск, Порядок).
2. Педагогические работники МБДОУ детского сада № 152 г. Пензы «Виктория», замещающие должности воспитателя, педагога дополнительного образования, педагога-библиотекаря, педагога-организатора, педагога-психолога, преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, социального педагога, старшего вожатого, учителя, учителя-логопеда, осуществляющие образовательную деятельность, имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.
3. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается МБДОУ детским садом № 152 г. Пензы «Виктория» в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.
4. При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается:
  - 4.1. Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трёх месяцев;
  - 4.2. Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и

последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет);

- 4.3. Время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днём окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днём поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.
5. Длительный отпуск может быть предоставлен педагогическому работнику на любой срок, но не более одного года в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности МБДОУ детского сада № 152 г. Пензы «Виктория».
6. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом по МБДОУ детскому саду № 152 г. Пензы «Виктория».
7. Длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску по согласованию сторон.
8. Разделение длительного отпуска на части не предусматривается.
9. Длительный отпуск не предоставляется работникам, работающим по совместительству.
10. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность) в МБДОУ детском саду № 152 г. Пензы «Виктория».
11. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе администрации, за исключением полной ликвидации МБДОУ детского сада № 152 г. Пензы «Виктория».
12. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком, или по согласованию с администрацией МБДОУ детского сада № 152 г. Пензы «Виктория» переносится на другой срок. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

Приложение № 3  
к Коллективному договору  
Муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения  
детского сада № 152 г. Пензы «Виктория»  
на 2020-2023 годы



ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
**ПЕРВИЧНАЯ ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ**  
**МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО**  
**УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКОГО САДА № 152 г. Пензы «Виктория»**  
(МБДОУ детский сад № 152 г. Пензы «Виктория»)

от 14 апреля 2020 г.

г. Пенза

№ \_\_

В аттестационную комиссию  
Пензенской области  
по проведению аттестации  
педагогических работников  
организаций, осуществляющих  
образовательную деятельность

ходатайство.

На основании Соглашения об аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников - членов Общероссийского Профсоюза образования, заключенного между Министерством образования Пензенской области и Пензенской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ, просим Вас провести аттестацию \_\_\_\_\_ (ФИО), имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по должности «\_\_\_\_\_» на высшую квалификационную категорию по должности «\_\_\_\_\_».

Председатель первичной  
профсоюзной организации

\_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
(расшифровка подписи)

Председатель  
Пензенской городской  
организации Профсоюза

\_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
(расшифровка подписи)

МП

**Примечание:**

Уведомительная регистрация Коллективного договора проводится в Управлении по труду, демографии и трудовой миграции Министерства труда, социальной защиты и демографии Пензенской области (г. Пенза, ул. Некрасова, 24, каб. 301 (3 этаж 9-этажного здания), часы работы с 9.00 до 18.00, обед с 13.00 до 14.00).

телефон: **94-40-64** (специалист **Доброва Оксана Витальевна**)

Прежде чем идти на регистрацию необходимо позвонить специалисту и отправить в Управление по труду, демографии и трудовой миграции ([dobrova@mintrud58.ru](mailto:dobrova@mintrud58.ru)) электронную версию Коллективного договора.

Для регистрации необходимо:

**1.** Коллективный договор в количестве необходимом в учреждении (минимум 2 экз.) + 1 экземпляр для Минтруда.

**При наличии структурных подразделений + экземпляры для подразделений.**

Листы коллективного договора прошить, пронумеровать и скрепить печатью.

Дата подписания Коллективного договора должна соответствовать дате на протоколе о его принятии.

**2. Каждый экземпляр** Коллективного договора сопровождается приложениями, на которые есть ссылки по тексту (Правила внутреннего трудового распорядка, Положение о системе оплаты труда работников МБДОУ детского сада № 203 г. Пензы «Гномик», Положение о системе стимулирования труда работников МБДОУ детского сада № 203 г. Пензы «Гномик», Смета расходования средств на охрану труда, Перечень работ, профессий и должностей, по которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, Перечень работ, профессий и должностей, при занятии которых работники подлежат предварительным и периодическим медицинским осмотрам, Перечень работ, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты и т.д.).

Приложения должны быть пронумерованы, подписаны с указанием даты и заверены печатью.

**3.** Протокол собрания о принятии коллективного договора.

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель Профкома МБДОУ № 152

\_\_\_\_\_ Косынкина Т.Б.

(Подпись)

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**УТВЕРЖДАЮ:**

Заведующий МБДОУ № 152

\_\_\_\_\_ Элясова Э.А.

(Подпись)

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**Перечень должностей МБДОУ детского сада №152 города Пензы «Виктория»,  
которые проходят обязательные предварительные и периодические  
медицинские осмотры:**

№ п/п	Должность:
1	Заведующий
2	Заместитель заведующего по ВиМР
3	Начальник хозяйственного отдела
4	Завхоз
5	Главный бухгалтер
6	Бухгалтер
7	Экономист
8	Делопроизводитель
9	Инструктор по физкультуре
10	Музыкальный работник
11	Педагог-психолог
12	Учитель-логопед
13	Воспитатель
14	Помощник воспитателя
15	Шеф-повар
16	Повар
17	Кастелянша
18	Кладовщик
19	Подсобный (кухонный) рабочий
20	Машинист по стирке белья
21	Дворник
22	Сторож
23	Рабочий по комплексному обслуживанию здания
24	Рабочий по обслуживанию электроприборов
25	Уборщик служебных помещений

**СОГЛАСОВАНО:**Председатель Профкома МБДОУ № 152  
\_\_\_\_\_ Косынкина Т.Б.

(Подпись)

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**УТВЕРЖДАЮ:**Заведующий МБДОУ № 152  
\_\_\_\_\_ Элясова Э.А.

(Подпись)

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**Перечень работ, профессий и должностей,  
по которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска:**

<b>№ п/п</b>	<b>Должность:</b>	<b>Дополнительный отпуск:</b>
1.	Повар	7 календарных дней
2.	Шеф-повар	7 календарных дней
3.	Подсобный (кухонный) рабочий	7 календарных дней

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель профсоюзного комитета  
МБДОУ детского сада № 152 г. Пензы  
\_\_\_\_\_ Т.Б. Косынкина

**УТВЕРЖДАЮ:**

Заведующая  
МБДОУ детским садом № 152 г. Пензы  
\_\_\_\_\_ Э.А. Элясова

Принято на общем собрании  
Трудового коллектива МБДОУ детского сада № 152 г. Пензы  
Протокол от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_\_

**ПРАВИЛА  
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА  
муниципального бюджетного дошкольного образовательного  
учреждения детского сада комбинированного вида № 152  
города Пензы**

## ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА МБДОУ ДЕТСКОГО САДА № 152 Г. ПЕНЗЫ

### I. Общие положения

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка являются локальным нормативным актом, определяющим трудовой распорядок в МБДОУ № 152 г. Пензы (в дальнейшем – Работодатель), утверждаемый с учетом мнения представительного органа работников.

Под работниками понимается трудовой коллектив сотрудников МБДОУ № 152 г. Пензы (в дальнейшем - Учреждение), состоящих в трудовых отношениях с Работодателем на основании заключенных с последним трудовых договоров и работающих в Учреждении.

Не считаются входящими в состав персонала лица, осуществляющие выполнение работ (услуг) для Работодателя на основе гражданско-правовых договоров подряда либо иных соглашений, не попадающих под понятие трудового договора.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) разработаны в соответствии с российским трудовым законодательством с целью укрепления трудовой дисциплины, организации труда, рационального использования рабочего времени, высокого качества работ, повышения производительности труда, а также выступают средством урегулирования отношений, возникающих между Работодателем и работником.

Действие Правил распространяется на всех работников независимо от стажа работы и режима занятости.

1.3. Правила, а также все изменения и дополнения к ним утверждаются Работодателем и доводятся до сведения каждого сотрудника.

Правила являются приложением к коллективному договору. Правила действуют в течение 3 лет с момента утверждения Работодателем. По истечении 3 лет они пересматриваются и утверждаются Работодателем.

Правила могут быть изменены при изменении трудового законодательства.

Правила сохраняют свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования органа управления Работодателя.

При реорганизации Работодателя Правила сохраняют свое действие на период реорганизации, затем могут быть пересмотрены.

При ликвидации Работодателя Правила действуют в течение всего срока проведения ликвидации.

1.4. Официальным представителем Работодателя является заведующая (в дальнейшем Руководитель).

### II. Порядок приема, увольнения и перемещения работников

#### 2.1. Прием на работу

2.1.1. Основанием возникновения трудовых отношений между работником и Работодателем является заключение трудового договора.

Типовая форма трудового договора утверждается Руководителем.

2.1.2. Трудовой договор, заключаемый между Работодателем и работником, является соглашением, определяющим обязательные условия труда и взаимные обязанности работника и Работодателя.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, подписывается работником и Руководителем. Один экземпляр передается работнику, другой хранится у Работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.



2.1.3. При заключении трудового договора должны быть согласованы следующие обязательные условия:

- место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождение;
- трудовая функция;
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства, послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты;
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- компенсации за работу с вредными и опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия об обязательном социальном страховании;

2.1.4. С работником может быть заключен срочный трудовой договор, если причины и условия, заключения такого договора предусмотрены действующим трудовым законодательством (ст. 59 Трудового кодекса).

2.1.5. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Любое требование включить в трудовой договор положения, противоречащие действующему трудовому законодательству как со стороны Работодателя, так и со стороны работника, являются незаконными.

2.1.6. При заключении трудового договора работник обязан предоставить следующие документы:

- паспорт;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу. При предъявлении документов воинского учета Работодатель имеет право устанавливать, состоит ли работник на воинском учете, и направлять его в соответствующий орган, осуществляющий воинский учет по месту жительства;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующих специальных знаний или специальной подготовки.

Медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в дошкольном образовательном учреждении.

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо прекращения 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.

Прием на работу без указанных документов не производится.

В отдельных случаях при приеме на работу с учетом ее специфики в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ могут быть затребованы дополнительные документы.

2.1.7. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются Работодателем.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с её утратой, повреждением или по иной причине Работодатель обязан по письменному заявлению этого лица оформить новую трудовую книжку.

2.1.8. При заключении трудового договора в нём по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе на срок продолжительностью до 3-х месяцев, а для руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера и его заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений Учреждения – до 6-ти месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

2.1.9. В случае если в период испытания на данного работника будут поступать документы, подтверждающие, что он не справляется с должностными обязанностями, Работодатель будет иметь право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня, с указанием причин, послуживших основанием для признания работника не выдержавшим испытание. При получении такого предупреждения работник имеет право в письменной форме выразить свое мнение по поводу данной ситуации. Если Работодатель сочтет аргументы работника существенными, то он может снять предупреждение о расторжении трудового договора. Если письменного протеста со стороны работника не последует, то будет считаться, что работник согласен с предъявленными ему претензиями и фактом неудовлетворительного результата испытания.

2.1.10. Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом Работодателя за три дня.

2.1.11. Если срок испытания прошел, а работник продолжает работу, он считается выдержавшим испытание.

2.1.12. Продление срока испытания со стороны Работодателя незаконно. Также незаконно установление испытания при переводе на другую работу.

2.1.13. В случае если работник в период испытания показывает хорошие результаты работы, Работодатель может досрочно объявить об окончании срока испытания для данного работника.

2.1.14. Прием на работу оформляется приказом Руководителя Учреждения, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа Руководителя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

По его просьбе работнику может быть выдана надлежаще заверенная копия приказа о приеме на работу.

2.1.15. При поступлении работника на работу в Учреждение перед заключением трудового договора или переводе его в установленном порядке на другую работу Работодатель обязан ознакомить работника под роспись:

- с настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка;
- Уставом дошкольного образовательного учреждения;
- с должностными инструкциями;
- приказом по охране труда и соблюдения техники безопасности.

2.1.16. При приеме на работу на работника оформляется в установленном порядке личная карточка Т-2, утверждаемая Госкомстатом и содержащая в себе следующие сведения: автобиографические сведения, сведения о семье, сведения о стаже работы до прихода в данную организацию и другие сведения на основании предъявленных при приеме на работу работником сведений. Данные, вносимые в личную карточку Т-2, являются персональными данными работника, и на них распространяется требование по их защите и специальным правилам их обработки. Кроме этого, в личной карточке Т-2 отражаются сведения о приеме, постоянных переводах работника и о расторжении трудового договора. Со всеми этими данными работник должен быть ознакомлен под роспись в самой карточке.

2.1.17. На каждого работника, проработавшего в Учреждении свыше пяти дней, в случае, если работа в Учреждении является для него основной, заводится трудовая книжка. 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.

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

Допускаются по договоренности с Работодателем внутреннее совместительство и совмещение

профессий и другая дополнительная работа работников, которая оплачивается в размере оговоренной сторонами.

## 2.2. Расторжение трудового договора с работником

2.2.1. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

Прекращение трудового договора оформляется приказом Руководителя, предоставляемым работнику для ознакомления под роспись.

2.2.2. Срочный трудовой договор подлежит расторжению досрочно по требованию работника в случае его болезни или инвалидности, препятствующих выполнению работы по договору, нарушения Работодателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора и по другим уважительным причинам, предусмотренным действующим трудовым законодательством.

2.2.3. В день расторжения трудового договора Работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку с внесенной в нее записью о расторжении и произвести с ним окончательный расчет.

При расторжении трудового договора работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

2.2.4. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим расторжением трудового договора. При этом днем расторжения трудового договора считается последний день отпуска, а трудовую книжку и расчет работник получает в последний день своей работы.

Работник имеет право при предоставлении отпуска с последующим расторжением трудового договора отозвать своё заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен другой работник.

2.2.5. Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса РФ.

2.2.6. Днем расторжения трудового договора работника во всех случаях является последний день его работы, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы.

2.2.7. При высвобождении вследствие сокращения штата или численности Работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу, которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья. Если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую работу, то трудовой договор с ним расторгается.

2.2.8. Работники имеют право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом Работодателя письменно за две недели. По истечении указанного срока работник вправе прекратить работу, а Работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет. В случаях, когда заявление работника об увольнении по собственному желанию обусловлено невозможностью продолжения работы, Работодатель расторгает трудовой договор в срок, о котором просит работник.

По договоренности между работником и Руководителем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

### 2.3. Перемещение работника

2.3.1. Перевод на другую работу производится в случаях, установленных трудовым законодательством.

Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2. Трудового кодекса РФ.

2.3.2. По соглашению между работником и Руководителем, заключённому в письменной форме, работник может быть временно переведён 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. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал её предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

2.3.3. Перевод на другую работу оформляется приказом, на основании которого делается запись в трудовую книжку работника.

Приказ Руководителя о переводе работника, объявляется последнему под роспись.

2.3.4. По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлён перевод работника на постоянную работу к другому Работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (пункт 5 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ).

## III. Основные права и обязанности работников

### 3.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- требовать при заключении трудового договора письменного оформления в нем содержания и объема своих должностных обязанностей и обеспечения организационно-технических условий для их исполнения;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении Учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- обращаться с предложениями и замечаниями непосредственно к Руководителю Учреждения;
- запрашивать и получать в установленном порядке от непосредственных руководителей и обеспечивающих служб необходимые для исполнения должностных обязанностей информацию и материалы;
- знать систему, порядок и размер материального вознаграждения, а также предоставляемых компенсаций и льгот, установленных у Работодателя;
- участвовать в конкурсе на замещение вакантных, в том числе вышестоящих, должностей;
- на продвижение по службе, увеличение размера денежного содержания с учетом результатов работы и уровня квалификации;
- знакомиться со всеми материалами личного дела, результатами аттестации, отзывами и другими материалами о своей деятельности;
- требовать служебного расследования для опровержения порочащих его честь и достоинство сведений;
- на расторжение трудового договора по своей инициативе, а также другим основаниям, предусмотренным трудовым законодательством;
- на судебную защиту своих интересов;
- выхода на пенсию по достижению пенсионного возраста.

### 3.2. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, существующие у Работодателя, соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;
- содержать свое рабочее место и оборудование в порядке, чистоте и исправном состоянии;
- соблюдать установленный законодательством порядок хранения материальных ценностей и документов;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры;
- осуществлять свою трудовую деятельность в соответствии с должностными обязанностями и в пределах предоставленных ему прав;
- исполнять приказы, распоряжения и поручения вышестоящих в порядке подчиненности руководителей;
- постоянно поддерживать и повышать уровень своей квалификации, необходимый для исполнения должностных обязанностей, стремиться к самосовершенствованию, быть инициативным;

- соблюдать нормы этикета, производственную и финансовую дисциплину, обладать высокой внутренней культурой и самодисциплиной, не совершать действий, нарушающих работу Работодателя и приводящих к подрыву его авторитета;
- бережно относиться к имуществу Работодателя, принимать меры по предотвращению ущерба, который может быть причинен Работодателю;
- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;
- не разглашать охраняемую законом тайну, ставшую известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- не распространять ставшие ему известными в связи с исполнением должностных обязанностей сведения, затрагивающие частную жизнь, честь и достоинство как коллег по работе, так и других лиц, с которыми приходится контактировать в силу своих обязанностей;
- работник вправе предоставлять информацию, содержащую служебную и коммерческую тайну, только в связи с возбуждением уголовного дела и в иных, прямо предусмотренных законом случаях, уведомив об этом непосредственного руководителя;
- строить взаимоотношения с коллегами на доброжелательной основе, оказывая им при необходимости поддержку и помощь;
- поддерживать чистоту и порядок на своем рабочем месте, в служебных и других помещениях, соблюдать установленный порядок хранения документов и материальных ценностей;
- эффективно использовать персональные компьютеры, оргтехнику и другое оборудование, экономно и рационально расходовать материалы и энергию, другие материальные ресурсы.

Для выполнения трудовых обязанностей, связанных с использованием различных технических средств, Работодатель может предоставлять такие технические средства в распоряжение работника путем передачи их в распоряжение последнего.

Работник, получивший в свое распоряжение от Работодателя указанные выше технические средства, необходимые для его профессиональной деятельности, несет материальную ответственность в соответствии с действующим законодательством, принимает все необходимые меры по их сохранности и бережному обращению и должен по первому требованию Работодателя вернуть их последнему.

#### IV. Основные права и обязанности Работодателя

##### 4.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- оценивать работу работника в соответствии с его трудовым вкладом, поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения настоящих Правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

- требовать от работника немедленного возврата выданных ему для выполнения профессиональных обязанностей, согласно трудовому договору, технических средств, принадлежащих Работодателю и являющихся его собственностью.

Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать необходимые производственно-бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- создавать условия для роста производительности труда и заработной платы работников;
- соблюдать общие требования при обработке персональных данных работника и гарантии их защиты, установленные Трудовым кодексом РФ, федеральным законодательством и иными нормативными правовыми актами;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, федеральными закона и иными нормативными правовыми актами;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

4.2. Работодатель в своей деятельности будет стремиться:

- подчеркивать уважение к правам, индивидуальности и ценности каждого работника путем его поощрения к высокопроизводительному труду в доброжелательной и стимулирующей трудовой активности атмосфере, стремление к открытым и доверительным отношениям;
- предоставлять всем сотрудникам равные возможности для реализации индивидуальных способностей, обеспечивая объективную оценку результатов за качественно выполненную работу;
- способствовать объединению работников в цельный трудовой коллектив, созданию в нем здоровой творческой и морально-психологической обстановки, обеспечению

духа солидарности и чувства заинтересованности всего персонала в успехе Работодателя как основы его благополучия;

- внимательно относиться к нуждам и запросам сотрудников.

Осуществляя свои права и обязанности, Работодатель стремится к созданию высокопрофессионального работоспособного коллектива, развитию их заинтересованности в развитии и укреплении деятельности Работодателя к стабильному его положению.

## V. Рабочее время и время отдыха

5.1. Рабочее время работников Учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемым Руководителем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

5.4. Для специалистов устанавливается следующая продолжительность рабочей недели:

- для инструктора по физической культуре – 30 часов в неделю;
- для музыкального руководителя – 24 часа в неделю;
- для педагога-психолога – 36 часов в неделю;
- для учителя-логопеда – 20 часов в неделю.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом Учреждения.

5.5. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а так же лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 Трудового кодекса РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной или часовой ставки;
- работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.



По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.7. В случаях, предусмотренных ст. 99 Трудового кодекса РФ, Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет.

Сверхурочные часы не должны превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.8. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом и Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.9. Работник наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, может выполнять в Учреждении дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполнять обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы с дополнительной оплатой работу как за совмещение профессий (должностей) или расширение зон обслуживания или исполнение временно отсутствующего работника.

Размер доплат за совмещение профессий (должностей) или за расширение зон обслуживания, или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

5.10. Стороны согласились, что:

5.10.1. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Учреждении. Отпуск за второй и последующие годы работы предоставляется в соответствии с очередностью.

5.10.2. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

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

5.10.6. Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий работника в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных или общественных обязанностей.

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

5.10.8. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 ТК РФ.

- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;
- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года.

5.10.9. В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях труда время.

5.11. Педагогическим работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня. Учителю-логопеду предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней. Другим категориям работников Учреждения ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 28 календарных дней.

5.12. Работодатель обязуется:

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

5.12.2. Предоставлять работникам ежегодный дополнительный отпуск в соответствии со статьями 116-120 Трудового кодекса РФ.

5.12.3. На основании проведения специальной оценки условий труда, предоставлять дополнительные отпуска работникам, связанным с вредными условиями труда продолжительностью 7 календарных дней.

5.13. Педагогическим работникам по их просьбе не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы может предоставляться длительный отпуск сроком до года, порядок и условия предоставления которого определяется Учредителем и (или) Уставом Учреждения.

5.14. Работникам по их письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется соглашением между Работодателем и работником.

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

- пенсионерам по возрасту – до 14 календарных дней в году;
- родителям и супругам(у) военнослужащих, погибших, раненных, заболевших при исполнении служебных обязанностей – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

Работодатель предоставляет дополнительные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней следующим работникам, осуществляющим уход за детьми:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери.

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

5.15. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц, либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке в соответствии с законодательством РФ.

## VI. Применяемые к работникам меры поощрения и взыскания

6.1. В МБДОУ №152 применяются меры морального и материального поощрения работников в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера и премировании работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида №152 города Пензы, принятым на общем собрании трудового коллектива, согласованным с профсоюзным комитетом и утвержденным заведующей МБДОУ.

6.1.1. Материальное единовременное денежное поощрение (премии) работникам ДОУ могут быть выплачены:

- в связи с юбилейными датами 50 и 55 лет;
- в связи с профессиональными праздниками (День воспитателя, День учителя, День бухгалтера, 8 Марта и др.)
- по итогам работы за месяц, за квартал, за год.
- за организацию и проведение открытых мероприятий, конкурсов, олимпиад с воспитанниками для города и области;
- за личное участие в конкурсах, олимпиадах, семинарах, где они представляют ДОУ.
- по случаю награждения их грамотами Управления образования города Пензы, Министерства образования Пензенской области, администрации города Пензы, Министерства образования РФ;
- за выполнение задания особой важности и сложности.

6.1.2. Материальное поощрение оформляется приказом заведующей.

6.1.3. Материальное поощрение сотрудникам выплачивается в денежном отношении от 100 рублей и верхним пределом не ограничивается.

6.1.4. Материальное поощрение работникам ДОУ выплачивается в пределах фонда оплаты труда по учреждению.

6.2. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, а также нарушение настоящих Правил, должностных инструкций, положений, приказов, технических правил, влечет за собой применение следующих мер дисциплинарного взыскания:

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

6.3. До применения дисциплинарного взыскания от работника должно быть затребовано письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт.

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

6.4. За систематические опоздания на работу без уважительных причин на работника Работодателем может быть наложено дисциплинарное взыскание.

6.5. Выяснение обстоятельств допущенного работником нарушения возлагается на непосредственного руководителя работника, по итогам которого составляется докладная записка на имя Руководителя.

Руководитель принимает решение о применении дисциплинарного взыскания на основании докладной записки непосредственного руководителя работника, объяснительной записки работника, с учетом тяжести совершенного проступка.

6.6. 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 не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной

деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

Работодатель имеет право вместо наложения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива.

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

Приказ Руководителя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

6.8. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

6.9. 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, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

## VII. Заработная плата и иные выплаты работникам

7.1. Заработная плата работников МБДОУ №152 исчисляется в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида №152 города Пензы.

Система оплаты труда работников МБДОУ включает:

- расчётные должностные оклады руководителей;
- оклады (ставки) специалистов (педагогических работников, специалистов из числа обслуживающего персонала);
- ставки по рабочим должностям;
- систему повышающих коэффициентов в зависимости от уровня образования, стажа, квалификационной категории, вида и типа учреждения, уровня управления;
- компенсационные выплаты (выплаты за работу во вредных и опасных и иных особых условиях труда, отклоняющихся от нормальных);
- доплаты за дополнительный объём работы;
- стимулирующие выплаты.

7.2. Размер и порядок установления повышающих коэффициентов, выплат, надбавок работникам определяется ДОУ самостоятельно в соответствии с действующим законодательством, с учетом мнения первичной профсоюзной организации, в пределах фонда оплаты труда работников МБДОУ и доводятся до сведения работников под роспись.

7.3. Заработная плата выплачивается работникам дважды в месяц 6 и 21 числа каждого месяца в денежной форме в рублях.

Заработная плата выплачивается перечислением на указанный работником счет в банке.

Работодатель, допустивший задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом РФ, федеральным законодательством и иными нормативными правовыми актами.

7.4. При выплате заработной платы каждому работнику выдается расчетный листок, в котором содержится информация о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

## VIII. Особенности регулирования труда женщин

### 8.1. Отпуска по беременности и родам:

Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляется отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере.

Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов.

#### 8.2. Отпуска по уходу за ребенком:

По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

По заявлению женщины во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком она может работать на условиях неполного рабочего времени.

На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения трудовой пенсии по старости).

8.3. Гарантии беременным женщинам и лицам с семейными обязанностями при направлении в служебные командировки, привлечении к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни: запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Гарантии, предусмотренные частью второй настоящей статьи, предоставляются также матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работникам, имеющим детей-инвалидов, и работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением.

8.4. Гарантии беременным женщинам, женщинам, имеющим детей, и лицам, воспитывающим детей без матери, при расторжении трудового договора: расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после

окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей 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.

Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового Кодекса РФ).

## IX. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству

### 9.1. Общие положения о работе по совместительству:

Совместительство - выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

Заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено федеральным законом.

Работа по совместительству может выполняться работником как по месту его основной работы, так и у других работодателей.

В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством.

Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до восемнадцати лет, на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Особенности регулирования работы по совместительству для отдельных категорий работников (педагогических, медицинских и фармацевтических работников, работников культуры) помимо особенностей, установленных настоящим Кодексом и иными федеральными законами, могут устанавливаться в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

### 9.2. Документы, предъявляемые при приеме на работу по совместительству:

При приеме на работу по совместительству к другому работодателю работник обязан предъявить паспорт или иной документ, удостоверяющий личность. При приеме на работу по совместительству, требующую специальных знаний, работодатель имеет право потребовать от работника предъявления диплома или иного документа об образовании или профессиональной подготовке либо их надлежаще заверенных копий, а при приеме на тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными условиями труда - справку о характере и условиях труда по основному месту работы.

### 9.3. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству:

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству

полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

Ограничения продолжительности рабочего времени при работе по совместительству, установленные частью первой настоящей статьи, не применяются в случаях, когда по основному месту работы работник приостановил работу в соответствии с частью второй статьи 142 настоящего Кодекса или отстранен от работы в соответствии с частями второй или четвертой статьи 73 настоящего Кодекса.

#### 9.4. Оплата труда лиц, работающих по совместительству:

Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

Лицам, работающим по совместительству в районах, где установлены районные коэффициенты и надбавки к заработной плате, оплата труда производится с учетом этих коэффициентов и надбавок.

#### 9.5. Отпуск при работе по совместительству

Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

#### 9.6. Дополнительные основания прекращения трудового договора с лицами, работающими по совместительству:

Помимо оснований, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, трудовой договор, заключенный на неопределенный срок с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем работодатель в письменной форме предупреждает указанное лицо не менее чем за две недели до прекращения трудового договора.

### Х. Заключительные положения

10.1. Ознакомление работников с условиями настоящих Правил производится под роспись в листе ознакомления, являющемся неотъемлемой частью настоящих Правил внутреннего трудового распорядка.

10.2. Предусмотренные настоящими Правилами положения являются обязательными как для Работодателя, так и для его работников, составляющих персонал Работодателя.

10.3. При заключении трудового договора в качестве обязательного пункта включается пункт о том, что работник принимает положения настоящих Правил в качестве неотъемлемой части трудового договора, и, следовательно, во всем, что непосредственно не предусмотрено в трудовом договоре, стороны руководствуются настоящими Правилами.

10.4. Подпись работника в листе ознакомления с Правилами внутреннего трудового распорядка означает его согласие и обязательство исполнения всех положений настоящих Правил.

Правила состоят из \_\_\_\_\_ листов, включая пронумерованные листы ознакомления