

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**муниципального дошкольного образовательного
учреждения,
«Детский сад № 201 Тракторозаводского района
Волгограда»**

на 2016 - 2019 гг.

УТВЕРЖДЕН
общим собранием работников
«11» июля 2016 года
Протокол № 4

от работодателя:

заведующий МОУ Детский сад № 201
Лестева И.М. /

« 11 » июля

2016 г

от работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МГЖ «ТСК» сад № 201
/Селютина О.Д./

« 11 » июля 2016 г.



г. Волгоград

СОДЕРЖАНИЕ

		Стр.
1.	ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
2.	ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА	4
3.	РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	6
4.	ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА	9
5.	СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ	10
6.	ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ	11
7.	ГАРАНТИИ ГРСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	12
8.	ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	15
9.	КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА	16
	ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ " " "	
1.	ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА	17
2.	РЕЖИМ РАБОТЫ ПЕДАГОГОВ МОУ ДЕТСКИЙ (№ 201	37
3.	ПОЛОЖЕНИЕ О КОМИССИИ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ	39
4.	ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ ДЛИТЕЛЬНОГО ОТПУСКА СРОКОМ ДО ОДНОГО ГОДА	40
10.	РАСЧЕТЫ ПЕНСИИ	42
11.	ВЫПИСКА ИЗ ПРОТОКОЛА	43

СОДЕРЖАНИЕ

		Стр.
1.	ОБЩИЕ 1 ИЗЛОЖЕНИЯ	3
2.	ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА	4
3.	РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	6
4.	ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА	9
5.	СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ	10
6.	ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ	11
7.	ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	12
8.	ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	15
9.	КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА	16
	ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ	
1.	ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА	17
2.	РЕЖИМ РАБОТЫ ШТУДНИКОВ МОУ ДЕТСКИЙ САД №201	37
3.	ПОЛОЖЕНИЕ О КОМИССИИ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ	39
4.	ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ ДЛИТЕЛЬНОГО ОТПУСКА СРОКОМ ДО ОДНОГО ГОДА	40
10.	РАСЧЁТНЫЙ ЛИСТОК	42
11.	ВЫПИСКА ИЗ ПРОТОКОЛА	43

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №201 Тракторозаводского района Волгограда».

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя - руководителя образовательной организации Лестевой Ирины Михайловны (далее - работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя - первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации Селютиной Ольги Дмитриевны (далее - выборный орган первичной профсоюзной организации).

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

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 3-х дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

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

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора

1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.12. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.13. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

учет мотивированного мнения профкома;

консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;

участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.17. В совместной деятельности стороны, заключившие договор, выступают деловыми и равноправными партнерами, на принципах социального партнерства. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

1.18. Коллективный договор вступает в законную силу с момента подписания и действует в течение трех лет.

2. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.7. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 3 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников - также соответственно не позднее, чем за три месяца.

2.2.8. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.9. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником - членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.10. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

2.2.11. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

2.2.12. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

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

2.2.14. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

2.2.15. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.16. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, графиками работы, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.2. Для руководителя, работников из числа административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учётом 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 определяются уполномоченным Правительством

Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

3.4. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществляться только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов (групп продленного дня), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.5. Продолжительность рабочей недели: пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

Общими выходными днями является суббота, воскресенье.

3.6. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работников в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.7. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3.8 Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

3.9. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

3.10. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

Для воспитателей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с воспитанниками (отдельно в специально отведенном для этой цели помещении).

3.11. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы -

в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

3.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

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

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

3.14. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

- 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. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

3.15. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

3.16. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

3.17. Работодатель обязуется:

Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ (повар - 7 календарных дней, оператор стиральных машин - 7 календарных дней, старшая медицинская сестра - 14 календарных дней) и с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ.

Предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет - 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства - 3 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу - 1 календарного дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника - 3 календарных дня;
- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.
- работникам в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней.

3.18. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

3.19. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.20. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.21. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.22. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются: 5 и 20 числа текущего месяца.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за юту в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не одающую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера,

4.3. При работе в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) каждый час **работы** оплачивается в повышенном размере 35%[^]

4.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты работной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь

период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.5. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

4.7. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

при присвоении квалификационной категории — со дня присвоения квалификационной категории;

при присуждении ученой степени кандидата наук — со дня вступления в силу решения о присуждении ученой степени;

при присуждении ученой степени доктора наук - со дня вступления в силу решения о присуждении ученой степени доктора наук.

4.8. Компетенцию образовательной организации по установлению работникам выплат стимулирующего характера реализовывать через следующие пункты коллективного договора:

4.8.1. На установление объема средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера работникам образовательной организации определить 30 процентов из общего объема средств, предназначенных для выплат стимулирующего характера образовательной организации.

4.9. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание сериальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательной организации.

4.10. Штаты организации формируются с учетом установленной предельной численности групп.

5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

0.2. Работодатель обязуется:

2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников 6 порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Для реализации права работников на использование современных средств безопасности и предотвращение возникновения профессиональных заболеваний и производственный травматизм и

6.1. Работодатель обязуется:

... безвредные условия при рождении * проведение работ, ... размер не менее 50% от суммы затрат на образовательные услуги ...

... организации ...

... профессиональной организацией ...

... порядке работ по специальной оценке ...

... спецодеждой и другим ...

6.1.10. Обеспечивать прохождение обязательных предвзятых осмотров работников с ...

6.1.11. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в ...

6.1.12. Проводить своевременное расследование несчастных случаев ...

... если несчастный случай ...

... обеспечивать соблюдение работниками правил и инструкций ...

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

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

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

6.3. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.4. Работники обязуются:

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

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

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

6.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.4.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.5. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении работником средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

7. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное деление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

7.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств в размере 1% из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

7.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

7.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников первичной профсоюзной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной

организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

7.3.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

7.3.3. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

7.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

7.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в платное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

7.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров. технической техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, обновление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

7.3.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, объекты отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-спортивной и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их текущего содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК);

7.3.8. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав работников принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в отношении членства в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельности.

7.3.9. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации к осуществлению контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

7.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных

С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации осуществляется:

установление системы оплаты труда работников, включая порядок **Членства** труда в организации (статья 144 ТК РФ);

принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);

составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);

привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК

установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);

принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени в случае массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);

утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);

определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);

формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);

формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;

изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

7.6. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

сокращение численности или штата работников организации (статьи 81 82 373 ТК РФ);

несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81 1 373 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт I статьи 336 ТК РФ);

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

7.7. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);

представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);

представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);

установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) особые условия труда (статья 147 ТК РФ);

установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154

ТК РФ);

распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статья 135. 144 ТК РФ);

предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);

временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3

- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

7.9. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);

несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

7.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (часть 3 статьи 374 ТК РФ).

7.11. На время осуществления полномочий работником образовательной организации, избранном на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

7.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

7.13. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и действующим законодательством «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства с заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении пенсионных категорий по результатам аттестации работников.

Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

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

8.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

8.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

8.8. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

8.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

8.10. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных союзных органов.

8.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу с членами профсоюза и других работников образовательной организации.

8.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

8.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

9 КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились:

9.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации условий коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

9.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.


Работодателя:

Ирина Михайловна
• • тельной организации

Ирина Михайловна

От работников:

Председатель
первичной профсоюзной организации

 Селютина Ольга Дмитриевна

М П

2016 г.

«11» июля 2016 г.

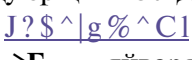
СОГЛАСОВАНО:

Председатель Ш ОУ Детский сад №201


 О.Д.Селютина
 « 11 » января 20 16 г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МОУ Детский сад № 201


 И.М.Лестева
 « 11 » января 20 16 г. "

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

для работников муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 201 Тракторозаводского района Волгограда» (МОУ Детский сад №201)

I. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации», другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

1.3. Правила имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, эффективной организации труда, рациональному использованию рабочего времени, созданию условий для достижения высокого качества труда, обеспечению безопасных условий и охраны труда.

1.4. В настоящих Правилах используются следующие основные понятия:

дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором;

общеобразовательное учреждение - образовательное учреждение, действующее на основании Типового положения об общеобразовательном учреждении (далее - образовательное учреждение, учреждение);

педагогический работник - работник, занимающий должность, предусмотренную разделом «Должности педагогических работников» квалификационных характеристик должностей работников образования;

представитель работодателя - руководитель организации или уполномоченные им лица в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, уставом и локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;

выборный орган первичной профсоюзной организации - представитель работников общеобразовательного учреждения, наделенный в установленном трудовым законодательством порядке полномочиями представлять интересы работников учреждения в социальном партнерстве;

работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с общеобразовательным учреждением;

работодатель - юридическое лицо (общеобразовательное учреждение), вступившее в трудовые отношения с работником.

1.5 Правила утверждаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

1.6. Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к коллективному договору (ст. 190 ТК РФ).

1.7. Правила обязательны для всех работников, заключивших трудовой договор с работодателем (в том числе и внешних совместителей) и руководителя учреждения.

1.8. Правила доводятся до сведения каждого работника, состоящего или вступающего в трудовые отношения с работодателем в обязательном порядке.

II. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1. Порядок приема на работу:

2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в данном образовательном учреждении.

2.1.2. Трудовой договор заключается, как правило, на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения по основаниям, предусмотренным ч. 1 ст. 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условия ее выполнения.

2.1.3. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ).

Испытание при приеме на работу, не устанавливается для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.1.4. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя учреждения, старшего воспитателя, - не более шести месяцев.

2.1.5. Трудовой договор составляется в письменной форме и подписывается сторонами в двух экземплярах, один из которых хранится в образовательном учреждении, другой - у работника.

2.1.6. Прием педагогических работников на работу производится с учетом требований, предусмотренных ст. 331 ТК РФ и ст. 46 Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации».

2.1.7. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;

военную Г^бу™ ВОИНСКОГО I™ ' ^ В О Е Н Н О О Б ~ К " - » лежащих призыву на

подвергавшиеся уголовному преследован™ (да я е е Г н ^ Т у г Г в Г о ^ Г р Т ™ ^ ^

предое^ь ^ Т і і ^ і ^ Т Z S ^ S E " Т с =
про^опоказании „о состоянии, здоровья™ ^ о о ш " ^ р З г е л Т н Г у ^ р е ж д е н и Т Г Г с г "

нредуемо — х Т к ' р ф ^ Т L ™ Г * П О И у п а ю щ е т о »^а Р-в«У. Документы помимо

2.1.10. Работники имеют право работать на условиях ВНУПРННРГ, *
совместительства в порядке, предусмотренном ТК РФ внутреннегo и внешнегo

закл_юч_{ен},™, X ^ н и Г р ^ Г к р 1 Г Т ™ ! ^ Г Г " ° " ^ Г < "
его предетавнтедя. При *frZJ^^^l^^T^T/^^™*
оформить с „им трудовой договор в ни^^о7формЛ.е поздие,™х рабХхТей £ " "
фактичеекого допущения работника к работе (ст 67 ТК РФ) Р Д И С О д а я

р а о о т н и к а ^ о ^ ^ ^ ^
работодателя явдяетеяддя работника „еноГной ' ^ К о г Д а Р а б о т а У Д а Ш 1 0 Г О

^ t ^ o Z Z ^ T ^ Z Z Z Т р а б о т о д а т е л с и ^ ^ «РЯДОК изготовления
правовыми актами Росейейской Федерации Устанавливаются нормативными

ВЫШОН ^ ^ ^ ^ ^ ^ ^ „ ^ " Г ^ ^ Т Г ™ *rjr** °

1TM ФTM » Тс^Н Грф^С П Р а в о ч Т а х , WTM * » Установленном порядке, еелн .
соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по отгюеленныш

I Г пTM „ ^ Г е^Ф п е и и Г л £ ^ Г " " " " П Р е Д о т м « ° т м — т м ^

2.2. Гарантии при приеме на работу:

^^ 2.2.1. Запрещается необоснованный отказ в заключение трудового договора (ст. 64 ТК

пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного т т т я m . LTM

| связанные ^ Г п ^ о Г ^ Г п Г е Г д Г Г ^ " ^ т м Р а т м "

месяца со дня увольнения с прежнего места работы Работодателя, в течение одного

2.2.5. Отказ в заключение трудового договора может быть обжалован в суд.

I о с н о в а н т м " у с л о в и й (с о д а р ж а н и м) " ~ > — 'в о з м о ж н о п о с л е д о м

2.3.2. В случае, когда по причинам, связанным с изменением оттаетеTMTMTM ...,
технологических условий труда (изменения в технике и технологии прошводит а с r Z L Z

К числу таких причин могут относиться'

I ^ ^ S S ^ ^ ^ L ^ ^ S ^ S S i PTM e, B_ь „ .
изменения в осуществлении образовательного „ процесса в учпеж ^ т м t
количества групп и др.). родч-са в учреждении (сокращение

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца.

2.3.3. Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника (ст. ст. 72.1, 72.2 ТК РФ).

2.3.4. Перевод на другую постоянную работу в пределах одного образовательного учреждения оформляется приказом работодателя, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника.

2.3.5. По соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным."

2.3.6. Перевод на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя без согласия работника возможен только в исключительных случаях, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ.

При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

2.3.7. Исполнение работником обязанностей временно отсутствующего работника (отпуск, болезнь, повышение квалификации и т.д.) возможно только с согласия работника, которому работодатель поручает эту работу, и на условиях, предусмотренных ст. ст. 60.2, 72.2, 151 ТК РФ - без освобождения от основной работы или путем временного перевода на другую работу.

2.3.8. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением производится в порядке, предусмотренном ст. ст. 73, 182, 254 ТК РФ.

2.3.9. Работодатель обязан в соответствии со ст. 76 ТК РФ отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

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

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

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

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

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.4. Прекращение трудового договора:

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

2.4.2. Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора (ст. 78 ТК РФ).

2.4.3. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия (ст. 79 ТК РФ).

О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

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

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

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

2.4.4. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели (14 календарных дней), если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

2.4.5. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть **расторгнут** и до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 80 ТК РФ).

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по "своему желанию") обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях неоднократного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

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

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить

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

2.4.7. Работник, заключивший договор с условием об испытательном сроке, имеет право расторгнуть трудовой договор в период испытания, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня (ч. 4 ст. 71 ТК РФ).

2.4.8. Увольнение по результатам аттестации работников, а также в случаях сокращения численности или штата работников учреждения допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Причинами увольнения работников, в том числе педагогических работников, по п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, могут являться:

- реорганизация учреждения;
- исключение из штатного расписания некоторых должностей;
- сокращение численности работников;
- уменьшение количества групп;

2.4.9. Ликвидация или реорганизация образовательного учреждения, которая может повлечь увольнение работников в связи сокращением численности или штата работников, осуществляется, как правило, по окончании учебного года.

2.4.10. В соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть прекращен за совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

Аморальным проступком является виновное действие или бездействие, которое нарушает основные моральные нормы общества и противоречит содержанию трудовой функции педагогического работника (например, поведение, унижающее человеческое достоинство, нахождение в состоянии алкогольного или наркотического опьянения и т.п.).

Допускается увольнение только тех работников, которые занимаются воспитательной

деятельностью, и независимо от того, где совершен аморальный проступок (по месту работы или в быту).

Если аморальный проступок совершен работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то такой работник может быть уволен с работы при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного ст. 193 ТК РФ.

Если аморальный проступок совершен работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то увольнение работника не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем (ч. 5 ст. 81 ТК РФ).

2.4.11. Трудовой договор с работником образовательного учреждения прекращается в случае заключения трудового договора в нарушение установленных ТК РФ, иным федеральным законом ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности (п. 11 ч. первая статья 77 ТК РФ).

2.4.12. Помимо оснований, предусмотренных ст. 81 ТК РФ и иными федеральными законами, дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником в соответствии со ст. 336 ТК РФ являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения;

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника.

2.4.13. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя (ст. 84 ТК РФ).

С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть знакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа.

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

2.4.15. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна быть произведена в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

2.4.16. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним, а также в трудовой книжке.

Ш. Основные „рана, „6„а„„„е™ н ответственность сторонтри” в о го даговора

3.1. Работник имеет право:

3.1.1. на заключение изменение и пя

3.1.3. на рабочее место еоответс™!ДОВЛЕННОИТ Р» «™ Договором;
охраны труда условиям. V ^ ^ S Z S S ^ Z Z ? * ^ ^ ° ^

еженедельных выходных дней, нерабочих н„азд™Г„1 об!спе™м «<* предоставлением
дополнительных отпусков: праздничных дней, оплачиваемых основных и

тРУДанар1Г„есте° ДоСтОверНУЮ ИНФОРМАЦИЮ оБ ***** W * - требованиях охраны

3.1.7. на профессиональную подготовку тР„«»

Ю а д и Ф ^ Ц и и в порядке, установлешомТК РФ иными Т е П о Д Г о Т О В К У и повышение своей

3.1.8. на объединение в общественные ппГ Федеральными и за™нами;
порядке, которые установлены з а ^ ^ ^ 2 Й ^ Г ^ о Р Г а Н И З а ц и и * Ф о р м а х и в
создание профессиональных союзов и ^ в Г х Г ^ е в н ^ Т ^ Р * т м т м 4 а * П Р а в о на
свооод и законных интересов; отупление в них для защиты своих трудовых прав,

™ сада; ф о р м а х и в п о Р № которые установлены уставом

Договора, соглашений; информацию о выполнении коллективного

3.1.11. на защиту профессиональной чести „ „”

активное расследование нарушений норм по„„ьГ„/°С™НС™. на справедливое и
. — к о в всеми не запрещенными законом способа™* Ш„ЬН о и " " " «логических

* - б а с т о в к у . Т н ^ Г у Т т Г в Г н Г т К Р Ф " Г т м " * ^ т м Ч -
3.1.13. на возмещение ввела, п„1™Ф-иными федеральными законами;

данностей, и компенсации м ^ н Г Р Д Г Г ? п Z в " " ° т м ° т м т м « ' Р У Д О В Ы Х
:елеральными законами; порядке, установленном ТК РФ, иными

Де Д е р ^ ы ^ з Т К о н т м т м т м 0 6 С о ц и а л ы ю е С , Р а х о в а т м в . * * * * * предусмотренных

• - - г а з о в а т е ^ о ^ Г н и " ° К о м и с ш ю П о регулированию споров между узниками

т м н п ^ — ^ ^ | е = о б р а з о в а т ь

3.2. Работник обязан:

3.2.1. добросовестно выполнять должностные м m

- 3.2.4. бережно относиться к имуществу работодателя, в т.ч. к имуществу третьих лиц, находящихся у работодателя;
- 3.2.5. проходить периодические медицинские осмотры;
- 3.2.6. предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные трудовым законодательством;
- 3.2.7. содержать рабочее место, мебель, оборудование в исправном и аккуратном состоянии, поддерживать чистоту в помещениях образовательного учреждения;
- 3.2.8. экономно и рационально расходовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы работодателя;
- 3.2.9. соблюдать законные права и свободы воспитанников;
- 3.2.10. уважительно и тактично относиться к коллегам по работе, воспитанникам, родителям (законным представителям)
- 3.2.11. выполнять другие обязанности, отнесенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции работника.

3.3. Педагогические работники имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

- 3.3.1. на свободу преподавания, свободное выражение своего мнения, свободу от вмешательства в профессиональную деятельность;
- 3.3.2. на свободу выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
- 3.3.3. на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы ;
- 3.3.4. на выбор методических пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;
- 3.3.5. на участие в разработке образовательных программ, методических материалов и иных компонентов образовательных программ;
- 3.3.6. на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;
- 3.3.7. право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в организациях, осуществляющих образовательную деятельность;
- 3.3.8. на участие в управлении образовательной организацией, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом этой организации;
- 3.3.9. на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности образовательной организации, в том числе через органы управления и общественные организации;
- 3.3.10. на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- 3.3.11. право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- 3.3.12. на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников;
- 3.3.13. право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

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

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

3.3.16. право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;

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

3.3.18. иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации;

3.3.19. пользоваться другими правами в соответствии с уставом образовательного учреждения, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

3.4. Педагогические работники образовательного учреждения обязаны:

3.4.1. осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию образовательной программы в соответствии с утвержденной рабочей программой;

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

3.4.3. уважать честь и достоинство воспитанников и других участников образовательных отношений;

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

3.4.5. соблюдать права и свободы воспитанников, поддерживать дисциплину, режим посещения образовательного учреждения, уважая человеческое достоинство, честь и репутацию воспитанников, родителей (законных представителей);

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

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

3.4.8. систематически повышать свой профессиональный уровень, проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

3.4.9. проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при приеме на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;

3.4.10. проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда, обеспечивать охрану жизни и здоровья воспитанников во время пребывания в дошкольном учреждении;

3.4.11. участвовать в деятельности педагогического и иных советов образовательного учреждения, а также в деятельности методических объединений и других формах методической деятельности;

3.4.12. выполнять другие обязанности, отнесенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции педагогического работника.

Педагогическим работникам запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения воспитанников к принятию политических религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной расовой национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии в том числе посредством сообщения воспитанникам недостоверных сведений об исторических о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения воспитанников к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

3.5. Работодатель имеет право:

3.5.1. на управление образовательным учреждением, принятие решений в пределах полномочий, предусмотренных уставом учреждения;

3.5.2. на заключение, изменение и расторжение трудовых договоров с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами-

3.5.3. на ведение коллективных переговоров через своих представителей и заключение коллективных договоров;

3.5.4. на поощрение работников за добросовестный эффективный труд;

3.5.5. на требование от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

3.5.6. на привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.5.7. на принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права в порядке, установленном ТК РФ; ч*яю, в

3.5.8. реализовывать иные права, определенные уставом образовательного учреждения трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

3.6. Работодатель обязан:

3.6.1. в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для союлюдения работниками дисциплины труда;

3.6.2. соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты одержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного -оговора, соглашений и трудовых договоров;

3.6.3. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором-

3.6.4. обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным -. "рмативным требованиям охраны труда;

3.6.5. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической -;}-ментациеи и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых хязанностей;

3.6.6. обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

3.6.7. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в Установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;

3.6.8. вести коллективные переговоры, а-также заключать коллективный договор в "рядке, установленном ТК РФ;

3.6.9. знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными -ми. непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

3.6.10. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими ых обязанностей;

3.6.11. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

3.6.12. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

3.6.13. в случаях, предусмотренных ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);

3.6.14. не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

3.6.15. создавать условия для внедрения инноваций, обеспечивать формирование и реализацию инициатив работников образовательного учреждения;

3.6.16. создавать условия для непрерывного повышения квалификации работников;

3.6.17. поддерживать благоприятный морально-психологический климат в коллективе;

3.6.18. исполнять иные обязанности, определенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

3.7. Ответственность сторон трудового договора:

3.7.1. За нарушение положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, к виновным лицам применяются меры дисциплинарной, административной, уголовной и гражданско-правовой ответственности в порядке и на условиях, определенных федеральными законами.

3.7.2. Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено ТК РФ или иными Федеральными законами.

3.7.3. Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 232 ТК РФ).

Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть выше, а работника перед работодателем - выше, чем это предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.7.4. Работодатель обязан в соответствии со ст. 234 ТК РФ возместить работнику, неслученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, в числе в случаях, когда заработок не получен в результате:

незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую

отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о возмещении работнику на прежней работе; *

задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

работодатель обязан выплатить μ с"платой попогеГTM ГTM ' _"PTM»Ш_ихся работниц
ниже одной трехсотой действующей в оТоТеZ <<>><* компенсации) в размере не
Российской Федерации от „евилаченнГв срокTM Рефинанси Р -TM " Центрального банка
следуете дня после установленного срГа в С л а " TM? » " • * » » . «TM«ая со
включительно (ст. 236 ТК РФ) выплаты по день фактического расчета

компенсации возникает независимо от н Г ч Г в Г ы Х о ^ Г TM Т М У Т М " " Т О " »
полном объеме Датель, П р и ч т м й УTMрб имуществу работника, возмещает этот ущерб в

Раб.,тода«ТоТязаГр^TMеть п о ^ ^ L I Z ^ НаГ,раВЛЖТС» «TM Работодателю.
в десятидневный срок со дня сто Г ^ л е н Т Шн "нТ"TMс⁰оTMстствующее решение
работодателя „ли неполучении ответа в усTZZj^L" ГTM раб^oTM«TM « решением
Суд- установленньш срок работник имеет право обратиться в

1 7 7 Р Р .

* ~ TMZTM TMZ ^ TM TM ^ TM TM • -Уная возникновии ущерба
или необходимой ,брыны либо • S S S S . ^ Z S T T " • Крайней "Сходимости

-его средн 1 " Г ГраГоГа⁶⁰TM Г е ^ е Т ^ TM " в пределах
федеральными законами. "Р^oДУ=мотрено ТК РФ „л„ „НШИ

х - во бо ^ ния Х о н ы TM ^ Z Т р а t ^ ^ г TM 6 " ' » * » TM ^ * ^ *
?Ф или иными федеральными законе, МаТеР^иаль «TM ответственности, предусмотренной ТК

3.8. Педагогический работникам запрещается-

д е л ь н о " п о с ю е м у у т м о " Расписание непосредственной образовательной
- отменять, удлинять или сокпаттгч,, TM,
-разовательной деятельности и перерывов"междуною-ПродлжитаTMость непосредственной

3.9. Педагогическим и тттим « Й

«ра,ов,ательногоучреящ_ения,, „агсрв_ит,,и,, „ TM ^ ИКаМ Учр^o* *aШ > помещениях
курить, распивать стрш " „ Г Г " ч р в д ш " п Р е в д " «
перерабатывать) употреблять т пер ^ S b л Г ! Приобрет! - * Р^a <- * изготавливать
— тройные веществ, хранить летков ^ л Ге и я Г Г я % £ £ £ £ £ ? TM * *

IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени:

^ н : ^ а Х Х и ь и е у с т а н а в л и ю е т с я м TM O T M H a » P^a б о TM -деля с двумя выходными
U : - ^ S S E ^ ^ ' S a E : т т педагогических и других

| ~ _ юго уч_{Ре}” Р Неа ющий ^ : ^ TM; ^ л : 2 ^ —

учетом режима деятельности образовательного учреждения и устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, расписаниями занятий, графиками работы, коллективным договором учреждения.

4.1.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 333 ТК РФ).

4.1.4. Другая часть работы педагогических работников, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей и включает:

выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям);

время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом,

4.1.5. Периоды отмены рабочих дней для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками педагогических и других работников учреждения, являются для них рабочим временем.

В эти периоды все работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке, устанавливаемом локальным нормативным актом образовательного учреждения, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.1.6. Режим работы руководителя образовательного учреждения, заведующего хозяйством определяется в соответствии с трудовым законодательством с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью образовательного учреждения и устанавливается в следующем порядке: ненормированный рабочий день по графику, установленному исходя из 40-часовой рабочей недели.

4.1.7. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.1.8. В соответствии со ст. 101 ТК РФ работникам по перечню должностей работников с ненормированным рабочим днем может быть установлен особый режим работы, в соответствии с которым они могут по распоряжению работодателя при необходимости временно привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Ненормированный рабочий день устанавливается для работников учреждения, выполняющих следующие должности: заведующий образовательного учреждения, старший педагог, заведующий хозяйством, социальный педагог.

4.1.12. Привлечение работника к сверхурочной работе (работе, выполняемой работником по инициативе работодателя) за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (смены) допускается в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

Не допускается привлекать к сверхурочной работе беременных женщин, работников до и других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными

Работодатель ведет точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника, которая не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.1.13. 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 компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

4.1.14. Режим работы работников, работающих по сменам, определяется графиками сменности, составляемыми работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 103 ТК РФ).

Устанавливается режим работы по сменам для следующих категорий работников: воспитатели, повара, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений.

График сменности доводится до сведения работников под роспись не позднее, чем за один месяц до введения его в действие¹.

4.1.15. С учетом условий работы в учреждении в целом или при выполнении отдельных видов работ, когда не может быть соблюдена установленная для определенной категории работников (сторожа) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, вводится суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период, установленный в организации, составляет один год².

4.1.16. При составлении графиков работы педагогических и других работников перерывы в рабочем времени, не связанные с отдыхом и приемом работниками пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Перерывы в работе, образующиеся в связи с выполнением воспитателями работы сверх установленных норм, к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся.

4.1.17. В рабочее время не допускается (за исключением случаев, предусмотренных локальными актами учреждения, коллективным договором)

отвлекать педагогических работников для выполнения поручений или участия в оприятиях, не связанных с их педагогической деятельностью;

созывать собрания, заседания, совещания и другие мероприятия по общественным . ам.

4.1.18. При осуществлении в образовательном учреждении функций по контролю за хразовательным процессом и в других случаях не допускается:

присутствие во время непосредственной образовательной деятельности посторонних лиц без разрешения представителя работодателя;

входить в группу после начала непосредственной образовательной деятельности, за исключением представителя работодателя;

делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время ведения . гедственной образовательной деятельности в присутствии воспитанников.

4.3. Время отдыха:

рафик сменности определяет время начала и окончания работы (смены), продолжительность смены, еждусменного отдыха и др.

! соответствии со ст. 104 ТК РФ порядок введения суммированного учета рабочего времени

• шается правилами внутреннего трудового распорядка и должен предусматривать: категории работников, . -анавливается суммированный учет рабочего времени (водители и др.); продолжительность учетного - :рму рабочих часов за учетный период; график работы (сменности).

4.3.1. Временем отдыха является время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).

Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

Нерабочие праздничные дни (ст. 112 Ж РФ)

- 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8 января - Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1 мая - Праздник Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России
- 4 ноября - День народного единства

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий, после праздничного рабочий день.

4.3.2. Перерывы в рабочем времени педагогических работников, не связанные с отдыхом и приемом пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Этим работникам учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с воспитанниками или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

Для остальных работников устанавливается перерыв для приема пищи и отдыха с 12,30 по 13,30, для работников, работающих по графику выходные дни устанавливаются непосредственно графиками сменности.

4.3.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

В исключительных случаях привлечение работников к работе в эти дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, за исключением случаев, предусмотренных ч. 3 ст. 113 ТК РФ, по письменному приказу (распоряжению) работодателя.

4.3.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере.

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

4.3.5. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо поделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами (ст. 262 ТК РФ).

III

- .

4.3.6. Работникам образовательного учреждения предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней;

4.3.7. Педагогическим работникам учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня.

Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем и (или) уставом образовательного учреждения.

4.3.8. Очередность предоставления отпусков ежегодно определяется графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

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

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

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

временной нетрудоспособности работника;

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами учреждения (ч. 1 ст. 124 ТК РФ).

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

4.3.11. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

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

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

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

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

4.3.14. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение календарного года подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.3.15. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

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

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

V. Поощрения за успехи в работе

^ О В Ь ^ ^ ^ ^ ^ ^ ^

VI. Трудовая дисциплина и ответственность за ее нарушение

обязанности работника, если он имеет право на получение премии, - Г « а р : ы е Г ы с к 1 Г Ъ К Т М
выговор;

увольнение по соответствующим основаниям

« » а с ^ 7 ^ ^ ^ ^ а ш п а ш р и ^ ю т м " * « - . быть применено в
- неоднократного неисполнения работником без таажитет.™ „
обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п 5 и ?™ 81 ТК РФ) Т™ Т Р У Д О В Ы Х
Т К Р Ф , " : О Д Н О К Р А Т Н О Г О Г Р У Б О Г О И А Р У Ш Е Н И Я > , Р а т н и к о м т р у д о в ы х о б я з а н н о с т е й (п . 6 ч . , с т . 81

ЗЙЖЙЗГ^{месте без уважи}™ пр™ * « £ = В Д А Я :

ТО^^Хо^^^Б^Г^о^ Ра б о " _ т м ° о „ а территории
выполнять трудовую функцию) в lit™ вручению работодателя работник должен
токсического о п ^ и Г и я , ' алкогольного, наркотического или иного

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной - „,
и иной), ставшей известной работнику в связи сис „Ту^Т коммерческой, служебной
числе разглашения персональных S L ^ S S T . " " Т ~ * т м * В т м

расгра^уЗл" егоТничтГн „ГиГповоГ £ " " ' " ^ т м т м >
законодательно введено в действие Г' у с т а н о в т м х в с т у п и в ш и м в
подмоченных рассматривала об S Z ^ ^ ^ S ^ ^ ^ T f *

, , т н е Д „ 1 Г ^ Г к Г ^ Г в Г н Т о — у Т е " л и « ^ » охране труда
тяжкие последствия (несчастнГшслучай™ п ^ у это « Ч ^ н и е повлекло за собой
давало реальнутоутроз^т^ГиГтаГГл : ^ ^ . 0 ^ * _ > * * > т м * ° ~

^ ^ I T ^ Z ^ Z Z ^ Z Й Г ' ' " - » * « — обслуживающим
— У со стороны раб'отода^Гт'ч ит.™ т Г р с ; В и Д а ю т ^ " ^ * » т м а т м * ^ « »
- совершения работником, выполняющим воспитательные Ж™*™,
лка, „еовместимото с продолжением данной работы (п 8 ч , с т . 8! ?К РФ) аморального

принятия необоснованного решения руководителем организации, старшим воспитателем, заведующим хозяйством, бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- однократного грубого нарушения руководителем организации, старшим воспитателем, заведующим хозяйством своих трудовых обязанностей (п. 10 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения (п.1 ст. 336 ТК РФ).

6.3. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, предшествующее поведение работника и обстоятельства, при которых он был совершен.

6.4. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт (ст. 193 ТК РФ).

Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

6.5. 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 выборного органа первичной профсоюзной организации.

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.

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

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

6.7. 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 выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.8. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

6.9. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) комиссию по трудовым спорам учреждения, суд.

VII. Заключительные положения¹

7.1. Текст правил внутреннего трудового распорядка вывешивается в образовательном учреждении на видном месте.

7.2. Изменения и дополнения в правила¹ внутреннего трудового распорядка вносятся работодателем в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных

7.3. С вновь принятыми правилами внутреннего трудового распорядка, внесенными в них изменениями и дополнениями работодатель знакомит работников под роспись с указанием даты ознакомления.

Заведующий МОУ Детский сад № 201



И.М.Лестева

!_
f

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК МОУ Детский сад № 201

11 » января * _О.Д.Селютина
_____ 2016 г.

УТВЕРЖДЕНО

И.М.Лестева

« 11 » января _____ 2016 г.

РАБОТЫ СОТРУДНИКОВ МОУ Д ТМ ^ САД № III ТРАКТОРЗАВОДСКОГО

№ п/п	Наименование должности	Часы работы	Перерыв для отдыха II питания	количество часов с неделю
1.	Заведующий	8.30-17.30 Ненормированный рабочий день	12.30-13.30	40 часов
2.	Старший воспитатель	8.30-16.42"	12.30-13.30	36 часов
	Заведующий хозяйством	8.30-17.30 Ненормированный рабочий день	12.30-13.30"	40 часов
4.	Инженер по охране труда	<i>ШРшю</i>		20 часов
5.	Воспитатель	I смена: 07.00-14.12 II смена: 11.48-19.00	30 мин во время приема пищи детьми-	36 часов
6.	Учитель-логопед	09.00-13.30	30 минут в течении рабочего времени	20 часов
	Музыкальный руководитель	08.00-13.48	30 минут в течении рабочего времени	24 часа
8.	Инструктор по физической культуре	08.00-15.30	30 минут в течении рабочего времени	30 часов
9.	Педагог-психолог	08.00-16.12	12.30-12.30	36 часов
10.	Социальный педагог	08.00-17.00	12.30-13.30	40 часов
11.	Помощник воспитателя	08.00-17.00	13.30- 14.30	40 часов
12.	Делопроизводитель	08.00-17.00	12.30-13.30	40 часов
13.	Инженер-энергетик (энергетик)	08.00-12.00		20 часов

14.	Оператор стиральных машин	08.00-17.00	12.30-13.30	40 часов
15.	Дворник	В режиме гибкого рабочего времени	1 час в течении рабочего времени	40 часов
16.	Сторож (вахтер)	07.00-07.00 Через 3 суток	1 час в течении рабочего времени-	Суммированный учет рабочего времени-
17.	Подсобный рабочий	08.00-17.00	12.30-13.30	40 часов
18.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	08.00-17.00	12.30-13.30	40 часов
19.	Кладовщик	08.00-17.00	12.30-13.30	40 часов
20.	Кастелянша	08.00-17.00	12.30-13.30	40 часов
21.	Повар	1 смена 6.00-15.00 2 смена 08.00-17.00	09.00-10.00 11.00-12.00	40 часов
22.	Старшая медицинская сестра	08.00-16.50	12.30-13.30	39 часов
23.	Техник программист	08.00-17.00	12.30-13.30	40 часов

Заведующий МОУ Детский сад № 201



И.М.Лестева

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК МОУ Детский сад № 201

« 11 января 2016 г. _____ О.Д.Селютина

УТВЕРЖДЕНО

Заведующий МОУ Детский сад № 201

» январь 2016 г. _____ И.М.Лестева

ПОЛОЖЕНИЕ О КОМИССИИ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ

1. НАЗНАЧЕНИЕ И ЦЕЛЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

1.1. Комиссия по трудовым спорам создается из равного числа представителей работников и работодателя муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детского сада № 201 Тракторозаводского района Волгограда».

1.2. В комиссию по трудовым спорам избираются на общем собрании трудового коллектива большинством голосов от числа присутствующих на собрании в количестве 4 человек, сроком на 1 год.

1.3. Представители работодателя назначаются в комиссию по трудовым спорам заведующим МОУ Детский сад № 201.

1.4. Срок полномочий членов комиссии по трудовым спорам совпадает со сроком полномочий самой комиссии. По истечении сроков полномочий комиссии по трудовым спорам она переизбирается в соответствии с п.1.2. данного положения.

1.5. Комиссия по трудовым спорам рассматривает индивидуальные трудовые споры между администрацией МОУ Детский сад № 201 и его работниками в пределах своей компетенции, кроме споров, которые в соответствии со статьей 391 Трудового кодекса РФ рассматриваются непосредственно в суде.

1.6. В своей деятельности комиссия по трудовым спорам руководствуется Трудовым кодексом РФ и действующим законодательством.

2. ПОРЯДОК РАБОТЫ КОМИССИИ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ

2.1. Комиссия по трудовым спорам большинством голосов избирает из своего состава председателя, который организует работу комиссии и представляет ее в отношениях с администрацией, его заместителя и секретаря.

2.2. Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в трехмесячный срок с момента, когда он узнал, или должен был узнать о нарушении своего права. Профсоюзная организация может по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза обратиться в комиссию по трудовым спорам в защиту их интересов. При пропуске по уважительным причинам установленного срока комиссия по трудовым спорам может его восстановить и рассмотреть спор. Вопрос об уважительности причин пропуска рассматривается в присутствии работника.

2.3. Примирительная комиссия создается путем предложения равного количества членов коллектива (по 2 человека) работодателем и профсоюзным комитетом.

Работа комиссии производится по мере необходимости и на основании действующего трудового кодекса Российской Федерации (глава 61 ТК РФ).

СОСТАВ КОМИССИИ:

От работодателя: Бердникова Н.С. старший воспитатель;
Кочиева Е.А. заведующий хозяйством.

От профкома: Селютина О.Д., председатель профсоюзного комитета;
Никандрова Е.А. воспитатель *—~у

Заведующий МОУ Детский сад № 201

\ ^ ^ ^ ^ ~

И.М.Лестева

СОГЛАСОВАНО

Прел *jhptkmo* Детский сад №201

[Signature]
« 11 » января О.Д.Селютнна 2016 г.

УТВЕРЖДЕНО

Т^щий МОУ Детский сад № 201

^ ^ = ~ ___ И.М.Лестева
_ Ш Ш я ___ 2016 г.

Положение

о порядке и условия, JV «TM» - педагогическим работника,, длительного ,, т п у с к а
сроком до ш п г я и непрерывную преподавательскую работу

1.1. В

1. Общие положения

закона «Об образовании в Российской
учреждения имеют право ,,а

преподавателе р ^ т м т м " " * * " Через каждьк 10 л « непрерывной

з а с ^ е т ^ н ^ м " : о П т м о л а м Г Ъ С К О Й Е ^ Д а ю Ш е й " р а в о » а « » ^ — < т м я * .
^чреждения и Н е Г < К > Д а р с т в е н т м " о о р а з о в а т е л ь н ы х о б р а з о в а т е л ь н ы х
аккредитанию Н е Г < К > Д а р с т в е н т м " о о р а з о в а т е л ь н ы х о б р а з о в а т е л ь н ы х учреждений, имеющих государственную

с о о т в е т с т в Г Г з ^ и Г ^ ^ Ч ^ о й ^ Т Г 0 " " ~ т м о * < * * т м Устанавливается в
оформленных доку^Гов Вопросы исГс,, Г " * о с н о в а т м Д Р > т м » * * « " ^ разом
работы рассматривая адмГистпайёГобоаГя Стажа Н е П р е р ы в о й преподавательской
профсоюзным органом. а д м и н и с т р а ц и и о б р а з о в а т е л ь н о г о у ч р е ж д е н и я п о с о г л а с о в а н и ю с

з а с т м " * т м Н е П р е р ы в о й «Д-огоческой работы, даклдей право ,,а длительный отпуск.

- фактически проработанное время;

рем», когда педагогический работник фактически не паботян нп ;<

оты (должность) и заработная плат! полностью ЗчаГич... т м сохранялись
«лиенного вый-жденного пппр" в н о м у о н о ш и и п е р в о е н а Д

п ос М : : : : : р 27

практикГ' ,, а " ^ п л а и Г а ! т м " " ^ ^ т м т м " "

°б>че,,ия в образовательных учреждениях- должност м « период

исктлю^инем времен"Тогда педагогГГий Z " о Г о с у д а р т м » т м » У страхованию за

- ^ . . . ч Д т м ^ 3 ^ £ у £ е б ^ е н х о м д 7 o т м Н а х о д и л с я в . а с т а ч н о ^ ч и в а е м о м
15 П - " , " , " , " Длительный отпуск может предоставляться педагогическому п я я о т т м - , я

-topvJ^ ^ * * ~ * по его y за ^ ни ю н

J.7. Отпуск предоставляется без сохранения заработной платы

С о с т а в е ^ ^ « ^ Г 6 т м о т п у с к е н е в х о д ж в с т а ж ^ — п р а в о н а

2. Гарантии в период предоставления длительного отпуска

2.1. На период отпуска за педагогическим работником сохраняется-

- место работы (должность):

- зѣ и непрерывный стаж работы;
- обязательное медицинское страхование;
- педагогическая нагрузка при условии, что за это время не уменьшилось

к . . . в'мн.

З I 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 образовательного учреждения переносится на другой срок.

Длительный отпуск не прохлеается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи,

3. Заключительные положения

3.1. В положение могут вноситься изменения в соответствии с действующим законодательством

3.2. Срок действия Положения - до замены новым.

Заведующий МОУ Детский сад № 201

И.М.Лестева

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК МОУ Детский сад № 201

frj '^~*ф^~ О.Д.Селютина

11 >> января ~ _____ 2016 г.

УТВЕРЖДЕНО

заведующий МОУ Детский сад № 201

'7?^?%2&/^

И.М.Лестева

2016 г.

Б> \$//

Расчетный листок

Учреждение: МОУ СШ № 3					Областной бюджет прочие работники			
0000000398								
госпнй облагаемый доход:		База:		Налог:				
"гиченено вычетов по НДФЛ:		мат.помощь		на детей		имущественны х		
Вид оплаты		%	Час	Дни Мее	Сумма	Вид	мес	Сумма
1 Начислено					2. Удержано			
					НДФЛ Ооластной бюджет прочие работники		э	
					Профвзносы Областной бюджет прочие работники		э	
«								
;								
НАЧИСЛЕНО:					ВСЕГО УДЕРЖАНО:			
X Шывллено					Вид		Мее	Сумма
: 5 банк(аванс)					Областной бюджет] прочие работники		5	

Г:« ВЫПЛАЧЕНО:

Долг предпр.

Начислено

Выплачено

К выдаче

В т.ч. по видам

Долг работника

Удержано

Возвращено

Долг работника

скажет прочие

Всего к выдаче за месяц:

Заведующий МОУ Детский сад № 201

SW&Z

И.М.Лестева

Выписка
из протокола общего собрания работников МОУ Детский сад № 201
Тракторозаводского района Волгограда
от « 11 » июля 2016г..

Всего работников - 44
Присутствовало - 36

Повестка дня:

1. Утверждение Коллективного договора на 2016 - 2019г.г. (3 года)
2. Делегирование права подписи договора от имени работников председателю первичной профсоюзной организации Селютиной Ольге Дмитриевне.

1.1. По первому вопросу слушали проект Коллективного договора на 2016 - 2019 г. г. (3 года)

Постановили:

- Коллективный договор с изменениями и добавлениями утвердить сроком на 2016 - 2019 г. г. (3 года).
- Делегировать право подписи коллективного договора от имени работников МОУ Детский сад № 201 председателю первичной профсоюзной организации Селютиной Ольге Дмитриевне.

Председатель собрания

LJZ^f

ОДСелютина

Секретарь собрания

M^ & T^*
tftci*

Е.В.Кабанова

Выписка

верна:

*/p
C^e*^*

ОДСелютина