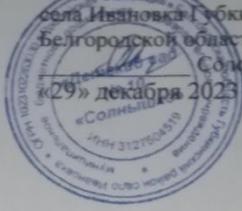


От работников:
Председатель профсоюзной организации
МБДОУ «Детский сад № 10 «Солнышко»
села Ивановка Губкинского района
Белгородской области
Т.И. Полякова Полякова Т.И.
«29» декабря 2023 г

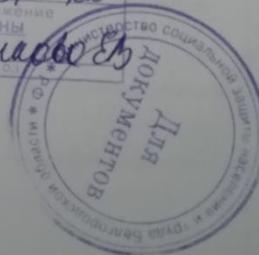
От работодателя:
Заведующий
МБДОУ «Детский сад № 10 «Солнышко»
села Ивановка Губкинского района
Белгородской области
Соловцова Л.В.
«29» декабря 2023 г



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 10 «Солнышко» села Ивановка
Губкинского района Белгородской области
на 2024 – 2026 годы

Принят на общем собрании
работников МБДОУ
«Детский сад № 10 «Солнышко»
от «29» декабря 2023 г.
(протокол № 3)

Уведомительная регистрация проведена
министерством социальной защиты населения
и труда Белгородской области
«29» декабря 2023 г.
Регистрационный номер: 1а/29/23/64 Ю
условия, ухудшающие положение
работников НЕ ВЫЯВЛЕНЫ
Квашина Е.В.



СОДЕРЖАНИЕ

I	Общие положения.	3 – 6
II	Трудовой договор. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора.	6 – 10
III	Рабочее время и время отдыха.	10– 14
IV	Оплата и нормирование труда.	14 – 18
V	Социальные гарантии и льготы.	19-21
VI	Охрана труда и здоровья.	21-26
VII	Права и обязанности организации в области пожарной безопасности.	26-27
VIII	Поддержка молодых педагогов.	27-28
IX	Дополнительное профессиональное образование работников.	28-30
X	Социальное партнерство.	30-33
XI	Гарантии профсоюзной деятельности.	33-36
XII	Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора.	36-36
XIII	Заключительные положения.	36-37
Приложения		

I. 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 МБДОУ «Детский сад № 10 «Солнышко» села Ивановка Губкинского района Белгородской области».

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Конституция Российской Федерации;

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» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);

законодательные и иные нормативные правовые акты;

Отраслевое соглашение департамента образования Белгородской области и региональной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024–2026 годы;

Отраслевое соглашение управления образования администрации Губкинского городского округа и Губкинской территориальной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024 – 2026 годы.

Стороны присоединяются к региональному трехстороннему Соглашению между областным объединением организаций профсоюзов, объединениями работодателей и правительством Белгородской области на 2024 – 2026 годы, к муниципальному трехстороннему Соглашению на 2024 – 2026 годы и обязуются выполнять все их требования.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – руководителя образовательного учреждения Соловцовой Ларисы Витальевны (далее – работодатель);

- работники учреждения в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации Поляковой Татьяны Ивановны (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации).

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки и заключения коллективного договора, а также для организации контроля за его выполнением создается комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора – орган социального партнёрства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон и действующий на основании утвержденного сторонами положения.

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

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

1.6. Стороны договорились о том, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон в порядке, установленном при его заключении (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников образовательной организации по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.

1.7. Для достижения поставленных целей:

работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с выборным органом первичной профсоюзной организации по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, и сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации свой мотивированный ответ по каждому вопросу;

работодатель обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных, ознакомление работников и их представителей под роспись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их правами и обязанностями в этой области;

выборный орган первичной профсоюзной организации представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем на условиях, установленных выборным органом первичной профсоюзной организации (статья 30 ТК РФ).

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

Все спорные вопросы по реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) в рамках социального партнёрства осуществляемого в формах, предусмотренных статьёй 27 ТК РФ и нормами главы 61 ТК РФ, регулируемыми вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

1.9. В соответствии с действующим законодательством (статья 54 ТК РФ) работодатель несёт ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых коллективным договором, не предоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением

коллективного договора, другие противоправные действия (бездействия), направленные на воспрепятствование реализации договоренностей, принятых в рамках социального партнёрства.

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

1.11. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права и являющиеся приложениями к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и являются их неотъемлемой частью.

Изменения и дополнения в локальные акты, являющиеся приложениями к коллективному договору, вносятся в них в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора.

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.

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора

1.12. Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда.

1.13. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

1.14. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 01 января 2024 года и действует по 31 декабря 2026 года.

До истечения указанного срока стороны вправе продлевать действие коллективного договора на срок до трех лет, продлевать коллективный договор с изменениями и дополнениями или заключить новый коллективный договор.

1.15. Коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию к специалистам департамента трудовых отношений министерства социальной защиты населения и труда Белгородской области. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

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

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

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

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

1.20. В соответствии с частью четвертой статьи 43 ТК РФ коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также настоящим коллективным договором.

Стороны договорились о том, что:

2.1.1. 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.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, уставом образовательной организации, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации, являются недействительными и не могут применяться.

2.1.2. Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Трудовой договор с педагогическими работниками, принятыми на работу до вступления в силу Федерального закона № 273-ФЗ, успешно осуществляющими профессиональную деятельность, имеющими квалификационные категории или признанными аттестационной комиссией образовательной организации соответствующими занимаемой должности, не может быть прекращён на основании части первой статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ.

2.1.3. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту третьему статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. При определении должностных обязанностей работников руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.2.2. При определении квалификации работников руководствоваться профессиональными стандартами в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ.

2.2.3. При составлении штатного расписания определять наименование их должностей в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций.

2.2.4. Своевременно и в полном объеме осуществлять за работников перечисление страховых взносов, установленных в системе обязательного социального страхования работников в Федеральную налоговую службу и в Фонд социального страхования.

2.2.5. Предусматривать в трудовом договоре, что объем учебной нагрузки педагогического работника может быть изменён только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ. Объем учебной (преподавательской, педагогической) работы (далее – учебной нагрузки) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, определённом положениями федерального нормативного правового акта и утверждается локальным нормативным актом образовательной организации. Учитывать, что объем учебной нагрузки является обязательным условием для внесения в трудовой договор или дополнительное соглашение к нему.

2.2.6. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределённый срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьёй 59 ТК РФ с указанием обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

2.2.7. При приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, действующими в образовательной организации и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.2.8. Оформлять изменения условий трудового договора путём заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключённого между работником и работодателем трудового договора.

Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (статья 60 ТК РФ).

2.2.9. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях определённых условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам, объёма учебной нагрузки и др.) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

2.2.10. Производить изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьёй 74 ТК РФ.

2.2.11. Руководствоваться в целях ограничения составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации при заключении трудовых договоров с учителями, воспитателями и педагогами дополнительного образования и дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Профсоюза.

2.2.12. Уведомлять Выборный орган первичной профсоюзной организации и трудовой коллектив о планируемом изменении статуса Учреждения, его структуры или возможном сокращении не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, или массовом высвобождении работников (критерий массового высвобождения – является одновременное сокращение более 10 процентов работников от общей численности работников организации) не позднее, чем за 3 месяца (ст. 82 ТК РФ.)

Уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование, проекты приказов о сокращении численности и штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Увольнение педагогических работников в связи с сокращением численности или штата работников допускается только по окончании учебного года, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов обучающихся.

2.2.13. Предусматривать в соответствии со статьёй 179 ТК РФ по согласованию с выборным профсоюзным органом первичной профсоюзной организации другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации

- одинокие матери (отцы), воспитывающие ребенка в возрасте до 18 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;

- награжденные государственными 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;
- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- не освобожденные председатели первичной профсоюзной организации.

2.2.14. Обеспечивать работнику с даты уведомления о предстоящем сокращении численности (штата работников, ликвидации организации) время для поиска работы (до 6 часов в неделю с указанием конкретного периода рабочего дня) с сохранением среднего заработка.

2.2.15. Осуществлять учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза.

2.2.16. Осуществлять выплаты, предусмотренные статьёй 178 ТК РФ, увольняемым работникам при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации.

2.2.17. Устанавливать при направлении работников в служебные командировки норму суточных за каждые сутки нахождения в командировке в утвержденных размерах.

2.2.18. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, её реорганизацией и (или) ликвидацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

Обеспечивать обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов по проведению организационно-штатных мероприятий, включая определение (изменение) штатного расписания образовательной организации.

2.2.19. 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 учётом его состояния здоровья, в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, руководствуясь тем, что данное увольнение является правом, а не обязанностью работодателя. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Не допускать увольнения работника в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске, а также лиц, указанных в части четвёртой статьи 261 ТК РФ.

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.3.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками, в том числе по вопросам регулирования трудовых

отношений, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

2.3.2. Обеспечивать обязательное участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям, включая в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в целях защиты прав педагогических работников как это обусловлено требованиями части третьей статьи 82 ТК РФ.

2.3.3. Осуществлять контроль за выполнением коллективного договора, локальных нормативных актов, если они являются приложениями к коллективному договору, как их неотъемлемой частью.

2.3.4. Осуществлять контроль за порядком хранения и использования трудовых книжек (в том числе сведений о трудовой деятельности в электронном виде) работников, предусмотренным трудовым законодательством, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников; за внесением в индивидуальный персонифицированный учёт сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий, а также сведений о наградах.

2.3.5. Представлять и защищать интересы работников по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (статья 385 ТК РФ) и в суде (статья 391 ТК РФ), а также представлять интересы работников в коллективных трудовых спорах по вопросам, предусмотренным статьёй 398 ТК РФ.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1.1. 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, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации с учётом особенностей, установленных в зависимости от сферы ведения федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования.

3.1.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, 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.

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

3.1.4. Регулирование продолжительности рабочего времени педагогических работников осуществляется в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников и с учётом особенностей их труда, предусмотренных приказами № 1601 и № 536.

3.1.5. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные организации, находящиеся в той же местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учётом выполняемой работы.

Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные организации, находящиеся в другой местности допускается только в период отпуска.

За педагогическими работниками, привлекаемыми в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные организации с дневным пребыванием детей, в пределах установленного им до начала каникул объёма учебной нагрузки сохраняется заработная плата, предусмотренная при тарификации.

3.1.6. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников организации устанавливается трудовыми договорами, правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором.

Режим рабочего времени работников в течение недели (*пятидневная*) с (*соответственно с двумя*) выходными днями в неделю, а также распределение объёма учебной нагрузки педагогов в течение дня (недели) устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, расписанием учебных занятий.

Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

3.1.7. Привлечение работодателем работников к сверхурочной работе допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

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

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

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

3.1.9. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации. Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день, конкретные размеры которой устанавливаются положением об оплате труда работников.

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

Для педагогов, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приёма пищи может не устанавливаться, а возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с воспитанниками (отдельно в специально отведённом для этой цели помещении).

3.1.11. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлинённый оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством РФ.

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, а также в других случаях, определённых статьёй 122 ТК РФ.

Предоставление работникам по инициативе работодателя отпуска без сохранения заработной платы не допускается, в том числе педагогическим работникам образовательных организаций, обеспечивающих реализацию образовательных программ дошкольного образования, в период сокращения в летний период количества детей и дошкольных групп в целом.

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 две 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.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с письменного согласия работника и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.1.12. Продолжительность ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляется работникам на основаниях и в случаях, предусмотренных статьёй 116 ТК РФ.

Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, обеспечивается право на сокращенный рабочий день и дополнительный отпуск не менее 7 дней. (Приложение № 5)

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день, продолжительность которого составляет не менее 3 календарных дней. (Приложение №5)

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

3.1.14. На основании листка нетрудоспособности ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

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

3.1.16. Дополнительный неоплачиваемый отпуск предоставляется работнику по его письменному заявлению в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей обучающихся по образовательным программам начального общего образования -1 календарных дней;
- рождения ребёнка -2 календарных дней;
- бракосочетания детей работников -3 календарных дней;
- бракосочетания работника -3 календарных дней;
- похорон близких родственников -3 календарных дней;
- не освобождённой работы в выборном органе первичной профсоюзной организации: председателю -3–5 календарных дней;
- иные случаи.

3.1.17. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьёй 139 ТК РФ.

3.1.18. Отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам предоставляется работнику на основании его письменного заявления в указанный им срок в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим двух или более 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 –3 календарных 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, а также сотрудников правоохранительных органов, 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.
- по уходу за нетрудоспособным родителем до трех месяцев с сохранением места работы.

3.1.19. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года.

Конкретная продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, а также присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску определяются работником и работодателем по соглашению сторон.

3.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.2.1. 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.

3.2.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение о проектах локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьёй 372 ТК РФ.

3.2.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Стороны исходят из того, что заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда и Положением об оплате труда работников образовательной организации.

Оплата труда работников осуществляется на основании:

4.1.1. Отраслевые системы оплаты труда устанавливаются в соответствии с законом Белгородской области от 21 декабря 2006 г. №85 «Об отраслевых системах оплаты труда работников бюджетных учреждений Белгородской области».

4.1.2. Минимальный размер заработной платы устанавливается в соответствии со статьёй 133 ТК РФ.

С 1 января 2024 года минимальный размер оплаты труда составляет 19242 (девятнадцать тысяч двести сорок два) рубля.

Начиная с 2025 года, устанавливать минимальный размер оплаты труда в сумме, утвержденной Федеральным законом Российской Федерации.

Каждому работнику в равной мере должны быть обеспечены как заработная плата в размере не ниже минимального размера оплаты труда, так и повышенная оплата в случае выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе при совмещении профессий (должностей).

Не подлежит включению в минимальный размер оплаты труда оплата сверхурочной, ночной работы, работы в выходные и праздничные дни, премии к праздникам, юбилейным датам и т.п.

6.1.1. Оплата труда работников осуществляется на основании:

6.1.1.1. В организациях, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования – в соответствии с постановлениями:

- Правительства Белгородской области от 07 апреля 2014 года № 134-пп «Об утверждении Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп в образовательных организациях, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования» (с учетом вносимых изменений);

- Администрации Губкинского городского округа от 20 мая 2014 года № 1081-па «О Методике формирования системы оплаты труда и стимулирования работников дошкольных образовательных организаций Губкинского городского округа» (с учетом вносимых изменений).

В случае, если величина прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за второй квартал предыдущего года ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за второй квартал года, предшествующего предыдущему году, минимальный размер оплаты труда устанавливается федеральным законом в размере, установленном с 1 января предыдущего года.

Каждому работнику в равной мере должны быть обеспечены как заработная плата в размере не ниже минимального размера оплаты труда, так и повышенная оплата в случае выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе при совмещении профессий (должностей).

Не подлежит включению в минимальный размер оплаты труда оплата сверхурочной, ночной работы, работы в выходные и праздничные дни, премии к праздникам, юбилейным датам и т.п.

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

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

Днями выплаты заработной платы являются:

- сотрудникам, получающим заработную плату из средств муниципального бюджета:

- 24 числа – за 1 половину месяца;

- 09 числа – за 2 половину месяца.

- сотрудникам, получающим заработную плату из средств областного бюджета:

- 25 числа – за 1 половину месяца,

- 10 числа – за 2 половину месяца

Выплата заработной платы обеспечивается путем перечисления на пластиковые банковские карты «МИР» или сберегательные книжки работникам отрасли. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.3. При выплате заработной платы работнику вручается расчётный 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 расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (Приложение №8).

4.4. Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

4.5. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более пятнадцати дней или выплаты заработной платы не в полном объёме, 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.

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

4.7. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

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

- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня награждения (присвоения);
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома;
- при награждении государственными наградами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации – со дня принятия решения о награждении;
- *другие случаи.*

4.9. Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в образовательной организации не позднее 1 года после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования, выплачивается единовременное пособие в размере- 30% оклада.

4.10. Работникам, награждённым государственными наградами Российской Федерации, наградами субъекта Российской Федерации выплачивается ежемесячная надбавка (доплата):

- за звания «Народный учитель», имеющим ордена и медали (медали К.Д.Ушинского, «За заслуги перед Землей Белгородской» (I и II степени), «Заслуженный учитель» в размере - 3000 рублей;

- за отраслевые награды «Отличник народного просвещения», «Почётный работник общего образования Российской Федерации», «Почётный работник сферы образования Российской Федерации», «Почётный работник воспитания и просвещения Российской Федерации» в размере - 500 рублей.

- за наличие ученой степени – в размере 3000 рублей.

В случае, если педагогический работник одновременно имеет несколько наград из выше перечисленных, доплаты производятся по наибольшему значению из соответствующих наград.

4.11. Сверхурочная работа оплачивается в повышенном размере по сравнению с обычными размерами оплаты труда. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.12. На установление работникам выплат стимулирующего характера направляется от 20 до 70% средств фонда заработной платы:

4.12.1. На выплаты стимулирующего характера руководителю образовательной организации, определить до 15% процентов из общего объёма средств, предназначенных в образовательной организации на выплаты стимулирующего характера.

4.13. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с размерами оплаты труда, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии со статьёй 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.14. Наполняемость групп определяется исходя из расчёта соблюдения нормы площади на одного обучающегося, а также иных санитарно-

эпидемиологических требований (СанПиН) к условиям и организации обучения в общеобразовательных организациях.

4.15. Оплата труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория может осуществляться в случаях, предусмотренных в отраслевых соглашениях, заключённых на федеральном и региональном уровнях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

4.16. За педагогическими работниками сохраняются условия оплаты труда с учётом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях: после выхода на работу из отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет - на один год; до наступления права для назначения страховой пенсии по старости за один год; по окончании длительной болезни не менее чем на 6 месяцев; по окончании длительного отпуска, предоставляемого до одного года на один год; в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

4.17. Выплата за работу, не входящую в должностные обязанности, но непосредственно связанную с образовательной деятельностью, выполняемая педагогическими работниками с их письменного согласия за дополнительную оплату производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

4.18. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, производимую из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду, с которым связана отмена учебных занятий (образовательного процесса).

Применение электронного обучения и дистанционных технологий не снижает норму часов педагогической работы и не может являться основанием для уменьшения размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе при переводе работников на режим удаленной (дистанционной) работы.

4.19. Работникам, исполняющим обязанности временно отсутствующего работника или дополнительный объем работы по одной и той же профессии (должности) без освобождения от своей основной работы в пределах установленного рабочего времени по основной должности производится доплата за совмещение профессий от базового должностного оклада (без учета гарантированной надбавки и специфики учреждения), установленного по основной занимаемой должности, но не более базового должностного оклада по совмещаемой должности.

Работникам, работающим по совместительству, выполняющим у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) сверх установленного рабочего времени по основной занимаемой должности,

производится доплата от базового должностного оклада с учетом гарантированных надбавок за специфику работы образовательной организации. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется:

- при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих педагогических работников по болезни или другим причинам, продолжавшиеся не более 2 месяцев.

Осуществление доплат производить работникам, замещающим основного работника, отсутствующего в связи с отпуском, болезнью и другим причинам по следующим должностям:

- уборщик служебных помещений;
- заведующий хозяйством.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ

5. Стороны договорились о том, что:

5.1.1. В целях обеспечения повышения уровня социальной защищённости работников образовательной организации, а также формирования механизма их социальной поддержки совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной поддержке работников образовательной организации, в том числе по вопросам оказания материальной помощи; организации оздоровления; поддержки молодых специалистов; предоставления работникам права пользования за счет средств образовательной организации санаторно-курортным лечением, санаториями-профилакториями и спортивно-оздоровительными лагерями и т.д.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также соглашением, заключённым учредителем образовательной организации, и настоящим коллективным договором.

5.2.2. При рассмотрении вопроса о представлении работников образовательной организации к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.2.3. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно во внеучебное время спортивные залы, площадки и спортивный инвентарь для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками образовательной организации.

5.2.4. Проводить спортивную работу среди работников образовательной организации, оказывать им помощь в организации работы спортивных секций по различным видам спорта.

5.2.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно актовые залы и другие приспособленные помещения для подготовки и проведения культурных и иных общественно значимых мероприятий для работников образовательной организации и членов их семей.

5.2.6. Создавать инвалидам, занятым в организациях сферы образования, необходимые условия труда в соответствии с Законом N 181-ФЗ от 24.11.1995 (ред. от 29.12.2015) «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации». Независимо от группы инвалидности работнику должен быть установлен ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней.

5.2.7. Компенсировать работникам оплату стоимости содержания детей в дошкольных образовательных организациях в установленном размере.

5.2.8. Предоставлять педагогическим работникам меры социальной поддержки, установленные законодательством РФ, законом Белгородской области от 21 июля 2008 г. № 215 «О размере, условиях и порядке возмещения расходов, связанных с предоставлением мер социальной поддержки педагогическим работникам, проживающим и работающим в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа) на территории Белгородской области», постановлением правительства Белгородской области от 25 августа 2008 г. № 198-пп «О реализации на территории Белгородской области мер по оказанию социальной поддержки педагогическим работникам образовательных учреждений, расположенных в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа)» с учетом вносимых изменений.

Положения вышеуказанных нормативных правовых актов распространяется также на педагогических работников, прекративших педагогическую деятельность после назначения им пенсии (независимо от вида пенсии), если стаж их педагогической работы в образовательных организациях, расположенных в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа), составляет не менее 10 лет и на день назначения пенсии они имели право на указанные льготы.

5.2.9. Освобождать работников от работы при прохождении диспансеризации на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании его письменного заявления, согласованного с работодателем (статья 185.1 ТК РФ).

Работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. (ст.185.1 ТК, ФЗ 261-ФЗ от 31.07.20207).

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

5.2.10. Работодатель принимает меры по сохранению существующих и созданию новых рабочих мест, предоставлению в случаях, не противоречащих законодательству, оплачиваемых рабочих мест несовершеннолетним гражданам в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время в соответствии с квотой в размере 1% от среднесписочной численности работающих (но не менее 1 рабочего места).

5.2.11. Работодатель приостанавливает действие трудовых договоров и

служебных контрактов, заключенных с работниками, принимающими участие в специальной военной операции на территории Украины посредством прохождения военной службы в Вооруженных силах РФ по контракту, призыву по мобилизации или заключения контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы РФ.

5.2.12. Работодатель обеспечивает сохранение уровня доходов и осуществление выплат в размере средней заработной платы работникам, принимающим участие в специальной военной операции на территории Украины посредством прохождения военной службы в Вооруженных силах РФ по контракту, призыву по мобилизации или заключения контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы РФ.

5.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

5.3.1. Не позднее, чем за один месяц до принятия работодателем плана финансово-хозяйственной деятельности на предстоящий год представлять работодателю с учётом письменных предложений работников мотивированные предложения о мерах социальной поддержки работников и социальных выплатах на предстоящий год.

5.4. За высокие показатели в обучении, воспитании детей, продолжительную и безупречную работу, новаторство, методическую работу, в связи с профессиональными праздниками и юбилейными датами и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком.

Награждение Почетными грамотами:

- управления образования;
- Главы администрации Губкинского городского округа (по ходатайству управления образования);
- объявление благодарности Главы администрации Губкинского городского округа (по ходатайству управления образования).

Юбилейными датами учреждений считать 50 лет, 100 лет и каждые последующие 50 лет со дня основания.

Для работников юбилейными датами считать: для женщин - 50 лет, 55 лет; для мужчин – 50 лет, 60 лет.

В честь юбилейной даты при наличии финансовых средств по ходатайству руководителя работникам, являющимся членом Профсоюза, выплачивается денежное вознаграждение в сумме 5 000 (пять тысяч) рублей.

За особые выдающиеся трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы для награждения Почетными грамотами, благодарностями, медалями, знаками отличия, а также для присвоения почетных званий, установленных законодательством РФ для работников отрасли образования.

Денежные выплаты к юбилейным датам, установленные по нескольким основаниям, не суммируются.

5.5. Дополнительное поощрение (премирование) работников - победителей и призеров спортивно-массовых мероприятий, а также работников

за отсутствие в течение календарного года периодов временной нетрудоспособности (за исключением случаев ухода за больным членом семьи, больным ребенком, ухода за ребенком в возрасте до 3 лет или ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет, протезирования, карантина, а также случаев нетрудоспособности, связанной с получением травмы, трудовым или профессиональными заболеваниями) реализуется при наличии финансовой возможности.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников образовательной организации в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

6.1. Стороны совместно обязуются:

6.1.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, ежегодно заключать соглашение по охране труда с определением мероприятий по улучшению условий и охраны труда (организационных, технических, санитарно-профилактических и других), стоимости работ и сроков выполнения мероприятий, ответственных должностных лиц.

6.1.2. Участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охраны труда в рамках соглашения по охране труда.

6.1.3. Способствовать формированию и организации деятельности совместных комиссий по охране труда.

6.1.4. Обеспечивать:

выборы представителей в формируемую на паритетной основе комиссию по охране труда;

работу комиссий: по охране труда, по проведению специальной оценки условий труда, по проверке знаний и навыков в области охраны труда; по расследованию несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса; по контролю состояния зданий; по приёмке кабинетов, пищеблока, спортивных сооружений, территории к новому учебному году; по приёмке образовательной организации на готовность к новому учебному году и других комиссий;

6.1.5. Осуществлять административно-общественный контроль за безопасностью жизнедеятельности в образовательных организациях, состоянием условий и охраны труда, выполнением раздела по охране труда коллективного договора, соглашения по охране труда.

6.1.6. Контролировать выполнение образовательной организацией предписаний органов государственного контроля (надзора), представлений и требований технических (главных технических) инспекторов труда Профсоюза и внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичной профсоюзной организации.

6.1.7. Организовывать проведение комплексных, тематических и целевых проверок в образовательной организации по вопросам охраны труда с последующим обсуждением на совместных заседаниях представителей работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.1.8. Организовывать реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта, в том числе проведение соревнований, спартакиад, турниров по различным видам спорта и туризма с целью привлечения работников к здоровому образу жизни.

6.1.9. Работодатель обеспечивает освобождение работников от работы в день проведения вакцинации, а также в день связанного с этим медицинского осмотра.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечивать создание безопасных условий труда, соответствующих требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, а также безопасность работников и обучающихся при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования и механизмов, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации, правилами внутреннего трудового распорядка.

6.2.2. Создавать службу охраны труда или вводить должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области, если численность работников образовательной организации превышает 50 человек.

6.2.3. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда в образовательной организации, осуществлять управление профессиональными рисками.

6.2.4. Осуществлять в соответствии с законодательством Российской Федерации финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе выделять на обучение по охране труда, проведение специальной оценки условий труда, медицинских осмотров работников из всех источников финансирования в размере не менее 2 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

6.2.5. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20 процентов) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, профессиональных заболеваний и санаторно-курортного лечения работников, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты (СИЗ), санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров.

6.2.6. Проводить в установленном законодательством Российской Федерации порядке специальную оценку условий труда на рабочих местах и оценку профессиональных рисков образовательных организаций.

Обеспечивает реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, по результатам проведенной специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков.

6.2.7. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

Обеспечивать проведение в установленном законодательством порядке профессиональной гигиенической подготовки и аттестации должностных лиц и работников образовательной организации.

6.2.8. Разработать и утвердить по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием. Обеспечивать наличие инструкций по охране труда на рабочих местах.

6.2.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

6.2.10. Предоставлять рабочее время уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда первичной профсоюзной организации для выполнения возложенных на них обязанностей и надбавку к заработной плате из фонда стимулирующей части зарплаты.

6.2.11. Обеспечивать приобретение и бесплатную выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия (часть первая статьи 221, абзац четвертый части второй статьи 212 ТК РФ) специальной одежды и других средств индивидуальной защиты (СИЗ), смывающихся и обезвреживающих средств, или других равноценных пищевых продуктов в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, или компенсировать работнику понесенные им расходы на приобретение сертифицированной спецодежды и других средства индивидуальной защиты (СИЗ) в полном объеме.

6.2.12. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров, а также в соответствии с медицинскими рекомендациями внеочередных медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Предоставлять работникам день (дни) для прохождения диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со статьёй 185.1 ТК РФ.

6.2.13. Осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов образовательной организации. В том числе обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями охраны труда.

6.2.14. Осуществлять реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовых коллективах (приказ министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021г № 771-н), в том числе:

- организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО);
- приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря;
- устройство новых и (или) реконструкция имеющихся помещений и площадок для занятий спортом;
- создание и развитие физкультурно-спортивных клубов, организованных в целях массового привлечения граждан к занятиям физической культурой и спортом по месту работы
- регулярно проводить испытания спортивного оборудования с составлением соответствующих актов.

6.2.15. Проводить расследование и учет несчастных случаев с работниками на производстве и с обучающимися в установленном законодательством порядке, а также ежегодный анализ причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, несчастных случаев с обучающимися во время образовательного процесса с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

6.2.16. Осуществлять контроль за соблюдением работниками требований, правил и инструкций по охране труда. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте.

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

6.3. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха работников образовательной организации и приёма пищи.

6.4. 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.

6.5. Работники обязуются:

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

6.5.2. 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.

Проходить профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию в установленном законодательством порядке.

6.5.3. 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.

6.5.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.5.5. Незамедлительно извещать 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).

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

6.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

6.7.1. Организовывать проведение общественного контроля за обеспечением безопасных и здоровых условий труда в образовательном процессе в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

6.7.2. Содействовать организации обучения и проверки знаний требований охраны труда уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации, членов комитета (комиссии) по охране труда.

6.7.3. Обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в комиссиях:

- по охране труда;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по организации и проведению обязательных медицинских осмотров;
- по расследованию несчастных случаев на производстве;
- по приемке учебных, научных и производственных помещений, спортивных залов, площадок, бассейнов и других объектов к началу учебного года.

6.7.4. Оказывать методическую и консультативную помощь по вопросам осуществления общественного контроля за состоянием охраны труда в структурных подразделениях образовательной организации.

6.7.5. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, представлять и защищать права и интересы работников в органах управления организацией, в суде.

Обращаться к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда.

VII. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ В ОБЛАСТИ ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

Руководитель организации имеет право:

- вносить в органы государственной власти и органы местного самоуправления предложения по обеспечению пожарной безопасности;
- проводить работы по установлению причин и обстоятельств

пожаров, происшедших в организации;

- получать информацию по вопросам пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке от органов управления и подразделений пожарной охраны;

Руководитель организации обязан:

- соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;
- разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности;
- проводить противопожарные инструктажи, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности (проведение тренировочных занятий по эвакуации воспитанников и сотрудников в случае возникновения пожара);
- включать в коллективный договор (соглашение) вопросы пожарной безопасности;
- содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению;
- оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;
- предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территории организации необходимые силы и средства пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здании, сооружении и на иных объектах организации;
- предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности в организации;
- незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов;
- содействовать деятельности добровольных пожарных дружин;

Руководитель организации осуществляет непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции на подведомственном объекте и несёт персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.

VIII. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

8.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогических работников и их закреплению в образовательной организации:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;

- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащённости рабочего места современным оборудованием, оргтехникой и лицензионным программным обеспечением;

- организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в образовательной организации с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами;

- материальное и моральное поощрение молодых педагогов;

- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;

- проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

- активное обучение молодежного профсоюзного актива;

- создание Совета молодых педагогов.

8.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации совместно с работодателем осуществляет:

- мониторинг условий и результатов методического сопровождения деятельности педагогических работников из числа молодёжи в образовательной организации;

- моральное поощрение молодых педагогов, в том числе награждение их в торжественной обстановке наградами образовательной организации.

8.3. Работодатель обязуется:

- информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз и участия в работе Совета молодых педагогов;

- обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в образовательной организации;

- обеспечивать установленные в образовательной организации меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения;

- осуществлять выплаты ежемесячной надбавки к заработной плате в размере 30% от базового оклада молодым специалистам, прибывшим на работу после окончания учебного заведения в течение первого года работы.

8.4. Председатель Совета молодых педагогов входит в состав и участвует в работе создаваемых в образовательной организации коллегиальных и рабочих органов (комиссий), в том числе:

- комиссии по тарификации; комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда; комиссии по охране труда.

IX. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

9.1. Стороны договорились о том, что:

9.1.1. Работодатель с участием и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации на каждый календарный год с учётом плана развития образовательной организации и результатов аттестации педагогических работников, определяет формы дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки) педагогических работников, включая работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком, перечень необходимых профессий и специальностей.

9.1.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя.

9.1.3. Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять дополнительное профессиональное образование за счет их собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в трудовые договоры.

9.1.4. Работодатель содействует качественному дополнительному профессиональному образованию работников путём заключения договоров на обучение с организациями, реализующими дополнительные профессиональные программы, имеющими лицензии на образовательную деятельность и опыт реализации дополнительных профессиональных программ.

Содержание, объем и сроки дополнительного профессионального образования, рекомендуемого работнику, должны обеспечивать реализацию требований федеральных государственных образовательных стандартов к уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития в части целенаправленного совершенствования (получения новой) компетенции (квалификации) работника. При этом, определённая с учётом мнения работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации, программа повышения квалификации педагогического работника должна иметь минимальный объём не менее 36 часов для всех категорий работников (для молодых специалистов – не менее 72 часов), а объём освоения программ профессиональной переподготовки – не менее 250 часов.

9.1.5. Работник вправе отказаться от получения дополнительного профессионального образования, если работодатель не обеспечивает предоставление ему гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством и трудовым договором.

9.1.6. При направлении работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или с ведома работодателя, в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с Положением о служебных командировках

работников, принимаемым работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 187 ТК РФ).

9.1.7. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего образования по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, подготовки научно- педагогических кадров, по программам среднего профессионального образования и другим программам), предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ.

9.1.8. Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии (специальности) для нужд образовательной организации.

9.1.9. Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, предоставляются также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по направлению работодателя для нужд образовательной организации.

Финансовое обеспечение данных гарантий осуществляется работодателем за счет бюджетных и/или внебюджетных средств организации.

9.1.10. В случаях получения работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго профессионального образования, соответствующего профилю деятельности образовательной организации, при наличии финансовых возможностей и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации работодатель предоставляет такому работнику дополнительный оплачиваемый отпуск для прохождения аттестации и подготовки выпускной квалификационной работы на условиях, определённых в трудовом договоре.

Х. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО

10.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

10.1.1. Вести социальный диалог на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определённые настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

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

10.1.3. Реализовывать возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников.

10.2. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с

федеральным законодательством, законами и иными нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации, соглашениями, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

10.2.1. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в размере 1%.

При этом работодатель перечисляет членские профсоюзные взносы в день выплаты заработной платы либо не позднее дня, следующего за днем выплаты работникам заработной платы, не допуская задержки перечисления средств.

10.2.2. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

10.2.3. Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации, Профсоюза, установленные законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

10.2.4. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления выборных органов первичной профсоюзной организации по устранению нарушений трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.2.5. Решение о возможном расторжении трудового договора с работником, входящим в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденным от основной работы по основаниям, предусмотренным пунктом вторым или третьим части первой статьи 81 ТК РФ, принимать с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

- учёта мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ;

- учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 373 ТК РФ;

- согласование выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных правовых актов и решений работодателя по социально-трудовым вопросам в целях достижения единого мнения сторон.

10.3.1. Работодатель с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию):

- привлекает к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

- принимает решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);

- вводит, а также отменяет режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены (статья 74 ТК РФ);

- привлекает работника к сверхурочной работе (статья 99 ТК РФ);
- утверждает формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- принимает решение о возможном расторжении трудового договора с работником (подпункты второй, третий или пятый части первой статьи 81 ТК РФ);

- определяет форму подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых для подготовки профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (статья 196 ТК РФ);

- формирует комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- представляет к награждению отраслевыми и иными наградами;

- принимает (утверждает) локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права (статьи 8, 371, 372 ТК РФ).

10.3.2. С учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

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

- другие основания (пункты первый и второй статьи 336 ТК РФ и др.).

10.3.3. Работодатель с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию) принимает (утверждает) локальные нормативные акты образовательной организации, определяющие:

- установление и распределение учебной нагрузки педагогических и других работников;

- установление дополнительных гарантий работникам, совмещающим работу с обучением;

- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);

- утверждение расписания занятий, годового календарного учебного графика;

- составление графика сменности (статья 103 ТК РФ);

- принятие решения о режиме работы в каникулярный период (графика работы в каникулы) и в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);

- утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ);

- утверждение графика длительных отпусков;

- правила и инструкции по охране труда для работников (статья 212 ТК РФ);

- конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (статья 153 ТК РФ), оплаты труда работников занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 147 ТК РФ), оплаты труда за работу в ночное время (статья 154 ТК РФ);

- введение, замену и пересмотр норм труда (статья 162 ТК РФ);

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

- принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором.

10.3.4. Работодатель с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации осуществляет:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания, выговора или увольнения в отношении работников, являющихся членами Профсоюза;

- временный перевод работников, являющихся членами Профсоюза, на другую работу в случаях, предусмотренных статьёй 39, частью третьей статьи 72.2. ТК РФ;

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работниками, являющимися членами Профсоюза.

10.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

10.4.1. Способствовать реализации настоящего коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, строить свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнёрства.

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

10.4.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе, за:

правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе экономии фонда оплаты труда, а также внебюджетных средств;

правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников (сведений о трудовой деятельности) своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;

своевременным предоставлением сведений о трудовой деятельности работника в систему обязательного пенсионного страхования для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации);

охраной труда в образовательной организации;

правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

своевременностью и правильностью начисления и перечисления страховых взносов в системе обязательного социального страхования работников;

соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации;

и по другим вопросам социально-трудового характера.

10.4.4. Представлять, выражать и защищать социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников – членов Профсоюза перед работодателем, в муниципальных и других органах, комиссиях по трудовым спорам, суде.

10.4.5. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности.

10.4.6. Осуществлять проверку уплаты и перечисления членских профсоюзных взносов в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10.4.7. Содействовать оздоровлению работников образовательной организации.

10.4.8. Ходатайствовать о представлении к наградам работников образовательной организации.

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

XI. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

11.1. Работодатель:

11.1.1. предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников, бесплатно помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованное, необходимым для работы выборного органа первичной профсоюзной организации, и помещение для проведения заседаний, собраний, хранения документов; обеспечивает хозяйственное содержание, охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет для выполнения общественно значимой работы транспортное средство, средства связи (телефон, факс, интернет), компьютерную технику и др., а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте в здании образовательной организации;

11.1.2. предоставляет первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК РФ);

11.1.3. не препятствует представителям Профсоюза, правовым и техническим инспекторам труда Профсоюза, в том числе внештатным осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, предусмотренный статьёй 370 ТК РФ, а также посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач Профсоюза и прав, предусмотренных статьёй 11 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

11.1.4. привлекает представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда;

11.1.5. предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации по его запросу информацию о численности, составе работников,

условиях финансирования отрасли и оплаты труда, объёме задолженности по выплате заработной платы, размере средней заработной платы работников, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников .

11.1.6. обеспечивает участие выборного органа первичной профсоюзной организации в работе органов управления образовательной организацией (попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.) как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и относящихся к деятельности образовательной организации в целом;

11.1.7. предоставляет председателю (заместителю председателя) первичной профсоюзной организации, работникам, являющимся внештатными правовыми инспекторами труда Профсоюза, 4 раза в год (в каникулярное время или с обеспечением замены в учебное время при сохранении среднего заработка) возможность пройти обучение с отрывом от производства по вопросам трудового права, пенсионного и социального обеспечения, охраны труда и другим социально-трудовым вопросам;

11.1.8. предоставляет ежегодно в каникулярное время дополнительный не оплачиваемый отпуск председателю первичной профсоюзной организации в количестве 5 календарных дней, заместителям председателя – 1-3 календарных дня, уполномоченным по охране труда выборным органом первичной профсоюзной организации -3-5 календарных дня; членам контрольно-ревизионной комиссии первичной профсоюзной организации –1-3 календарных дня;

11.1.9. в целях повышения престижа первичной профсоюзной организации и её выборных органов за выполнение общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников, участие в управлении образовательной организацией председателю первичной профсоюзной организации, заместителям председателя первичной профсоюзной организации, уполномоченным по охране труда устанавливает доплаты за счёт средств стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации;

11.2. Стороны признают следующие гарантии работников, входящих в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденных от основной работы:

11.2.1. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, в том числе, выполняющие работу на общественных началах в территориальной организации Профсоюза, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, кратковременной профсоюзной учебы, а также для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

11.2.2. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктами вторым, третьим или пятым части первой статьи 81 ТК РФ, председателя выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителей, не освобождённых от основной работы, производится в порядке, установленном статьёй 374 ТК РФ.

11.2.3. 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 третья статьи 39 ТК РФ).

11.2.4. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав аттестационной комиссии образовательной организации комиссий образовательной организации по определению учебной нагрузки педагогических работников, распределению выплат стимулирующего характера, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и других комиссиях, к компетенции которых относится решение вопросов, затрагивающих социально-трудовые и иные профессиональные интересы работников.

11.2.5. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности образовательной организации и учитывается при награждении и поощрении работников.

11.3. Стороны совместно:

11.3.1. представляют работников к награждению отраслевыми и иными наградами, ходатайствуют о представлении к наградам, присвоении почетных званий работникам образовательной организации;

11.3.2. принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органов управления образованием и (или) представителей работодателя в деятельность первичной профсоюзной организации и её выборного органа по реализации уставных задач Профсоюза.

ХII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора МБДОУ «Детский сад № 10 «Солнышко» села Ивановка Губкинского района Белгородской области.

12.2. Стороны договорились и обязуются:

12.2.1. Обеспечивать выполнение и действенный контроль за реализацией коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.

12.2.2. Совместно разрабатывать и утверждать решением комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора

ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год.

12.2.3. Проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора и отчитываться о его выполнении на общем собрании работников не реже одного раза в год.

12.2.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации отвечает за невыполнение обязательств по коллективному договору в части, относящейся непосредственно к выборному органу первичной профсоюзной организации, в порядке, установленном Уставом Профсоюза.

ХIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. Работодатель обязуется ознакомить под роспись в течение 3 дней с текстом коллективного договора (изменениями и дополнениями в коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, всех работников образовательной организации после его подписания, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, а также предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

13.2. Каждый принимаемый на работу в образовательную организацию работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью под роспись.

13.3. Настоящий коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора:

Приложение № 1. Правила внутреннего трудового распорядка;

Приложение № 2. Положение о предоставлении отпуска педагогическим работникам до 1 года;

Приложение № 3. Перечень локальных нормативных актов образовательной организации, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

Приложение №4. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжёлыми и вредными, особо тяжёлыми и особо вредными условиями труда;

Приложение № 5. Перечень должностей работников, имеющих право на дополнительный отпуск;

Приложение № 6. Перечень профессий и должностей и типовые нормы бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты;

Приложение №7. Перечень работ профессий, дающих право на получение бесплатного мыла, смывающих и обезвреживающих средств;

Приложение №8. Форма расчётного листка.

*Приложение №9. Положение о распределении стимулирующей части
зарплаты;*

Приложение 10. Соглашение по охране труда на 2024-2026 гг.

Приложение № 1

муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №10 «Солнышко» села Ивановка
Губкинского района Белгородской области

Согласованы
с Педагогическим советом
МБДОУ «Детский сад
№ 10 «Солнышко»
Протокол № 4 от 30.05.2023 г.

Приняты
на Управляющем совете
Протокол №3
от 31.05.2023 г.

Утверждены
Заведующий МБДОУ «Детский
сад № 10 «Солнышко»
_____Л.В.Соловцова
Приказ № 63
от 31.05.2023 г.

ПРАВИЛА

ВНУТРЕННЕГО РАСПОРЯДКА ВОСПИТАННИКОВ МБДОУ «ДЕТСКИЙ САД № 10 «Солнышко»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Правила внутреннего распорядка воспитанников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 10 «Солнышко» села Ивановка Губкинского района Белгородской области (далее – ДОО) определяют внутренний распорядок воспитанников в ДОО, режим образовательной деятельности, требования по сбережению и укреплению здоровья воспитанников, обеспечению их безопасности.

1.2. Правила внутреннего распорядка воспитанников (далее - Правила) разработаны в соответствии с

- Федеральным законом № 273-ФЗ от 29.12.2012 года «Об образовании в Российской Федерации» с изменениями на 29 декабря 2022 года,

- Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 31 июля 2020 г. N 373 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования» (с учетом вносимых изменений),

- СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи»,

- СанПиН 1.2.3685-21 «Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания»,

- Уставом.

1.3. Данные [Правила](#) разработаны с целью обеспечения комфортного и безопасного пребывания детей в ДОО, а также успешной реализации целей и задач организованной образовательной деятельности, определенных в Уставе ДОО.

1.4. Соблюдение данных правил в ДОО обеспечивает эффективное взаимодействие участников образовательных отношений, а также комфортное пребывание несовершеннолетних воспитанников в детском саду.

1.5. Взаимоотношения между ДОО и родителями (законными представителями) несовершеннолетних воспитанников возникают с момента зачисления ребенка в ДОО и прекращаются с момента отчисления ребенка, регулируются договором, включающим в себя взаимные права, обязанности и ответственность сторон.

1.6. Администрация ДОО обязана ознакомить с данными Правилами родителей (законных представителей) воспитанников непосредственно при приеме в ДОО. Данные правила размещаются на информационных стендах и официальном сайте ДОО, в каждой групповой ячейке для ознакомления.

1.7. Правила являются локальным нормативным актом ДОО и обязательны для исполнения всеми участниками образовательных отношений.

2. РЕЖИМ РАБОТЫ ДОО (РАСПОРЯДОК ПРЕБЫВАНИЯ ВОСПИТАННИКОВ) И ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

2.1. Режим работы ДОО и длительность пребывания в нем воспитанников определяется Уставом ДОО:

- 5-ти дневная рабочая неделя;
- выходные дни – суббота, воскресенье, праздничные дни;
- максимальная длительность пребывания детей в ДОО – 10,5 часов;
- ежедневный график работы ДОО: с 7:30 часов до 18:00 часов.

2.2. Основу режима ДОО составляет установленный распорядок сна и бодрствования, приемов пищи, гигиенических и оздоровительных процедур, непосредственно образовательной деятельности, прогулок и самостоятельной деятельности воспитанников. Режим скорректирован с учетом работы ДОО, контингента воспитанников и их индивидуальных особенностей, климата и времени года в соответствии с СП 2.4.3648-20.

Режим обязателен для соблюдения всеми участниками образовательных отношений.

2.3. В соответствии с календарным учебным графиком, утвержденным заведующим ежегодно, на начало учебного года:

- продолжительность учебного года – с начала сентября по конец мая;
- летний оздоровительный период – с начала июня по конец августа.

2.4. В летний период ДОО имеет право объединять группы (в связи с низкой наполняемостью групп, отпуском воспитателей, на период проведения ремонтных работ в групповых помещениях и другими уважительными причинами (в т.ч. внеплановые аварийные работы).

2.5. В период карантинов в группе устанавливается карантинный режим на нормативный срок, установленный территориальным отделом Управления Роспотребнадзора по Белгородской области в Губкинском районе, в ходе которого осуществляются карантинные мероприятия.

Воспитанники, не вступавшие в контакт с больными или контактными воспитанниками в карантинной группе, и (или) здоровые воспитанники – в карантинную группу не допускаются и поступают в другие группы до окончания карантина в своей основной группе. Неконтактные и (или) здоровые воспитанники временно распределяются заведующим в другие группы до окончания карантина в своей основной группе.

2.6. Образовательный процесс в ДОО определяется образовательной программой дошкольного образования (для групп общеразвивающей направленности). Требования к структуре, объему, условиям реализации и результатам освоения образовательной программы дошкольного образования определяются федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования, федеральной образовательной программой дошкольного образования и федеральной адаптированной образовательной программой дошкольного образования.

2.7. Содержание Программы обеспечивает развитие личности, мотивации и способностей детей в различных видах деятельности с учетом их возрастных, индивидуальных психологических и физиологических особенностей и охватывает следующие структурные единицы, представляющие определенные направления развития и образования детей:

- социально-коммуникативное развитие;
- познавательное развитие;
- речевое развитие;
- художественно-эстетическое развитие;
- физическое развитие.

2.8. Образовательная деятельность по образовательным программам дошкольного образования в ДОО осуществляется в группе общеразвивающей направленности на русском языке.

2.9. Группа имеет общеразвивающую направленность.

В группе общеразвивающей направленности осуществляется реализация образовательной программы дошкольного образования.

2.10. В группу могут включаться как воспитанники одного возраста, так и воспитанники разных возрастов (разновозрастная группа).

2.11. Количество детей в группе ДОО, определяется исходя из расчета площади групповой (игровой) комнаты.

Для воспитанников раннего возраста (до 3 лет) - не менее 2,5 кв.м на 1 ребенка и для детей дошкольного возраста (от 3 до 7 лет) - не менее 2 кв.м на одного ребенка, без учета мебели и ее расстановки.

2.12. Согласно действующих СанПиН 1.2.3685-21 «Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания» начало занятий (организованной образовательной деятельности) - не ранее 8:00 ч., окончание занятий - не позднее 17:00 ч.

2.13. Продолжительность организованной образовательной деятельности:

- для воспитанников от 1,5 до 3-х лет составляет не более 10 минут;
- для воспитанников от 3 до 4-х лет — не более 15 минут;

- для воспитанников от 4-х до 5-ти лет — не более 20 минут;
- для воспитанников от 5 до 6-ти лет — не более 25 минут;
- для воспитанников от 6-ти до 7-ми лет — не более 30 минут.

Продолжительность дневной суммарной образовательной нагрузки:

- для воспитанников от 1,5 до 3-х лет составляет не более 20 минут;
- для воспитанников от 3 до 4-х лет — не более 30 минут;
- для воспитанников от 4-х до 5-ти лет — не более 40 минут;
- для воспитанников от 5 до 6-ти лет — не более 50 минут или 75 минут при организации 1 занятия после дневного сна;
- для воспитанников от 6-ти до 7-ми лет — не более 90 минут.

Продолжительность перерывов между занятиями в разновозрастной группе составляет не менее 10 минут. Перерыв во время занятий для гимнастики — не менее 2 минут.

2.14. Продолжительность использования электронных средств обучения (ЭСО):

- интерактивная доска: 5-7 лет на занятии - не более 7 минут, суммарно в день – не более 20 минут;
- интерактивная панель: 5-7 лет на занятии - не более 5 минут, суммарно в день - не более 10 минут;
- персональный компьютер, ноутбук: 6-7 лет на занятии - не более 15 минут, суммарно в день - не более 20 минут;
- планшет: 6-7 лет на занятии - не более 10 минут, суммарно в день - не более 10 минут.

Занятия с использованием ЭСО в разновозрастной подгруппе до 5 лет не проводятся.

При использовании ЭСО во время занятий и перерывов должна проводиться гимнастика для глаз. В середине времени, отведенного на образовательную деятельность, проводится физкультминутка.

2.15. В летний период времени с 01 июня по 31 августа (при теплых благоприятных погодных условиях) вся жизнедеятельность и образовательная деятельность детей переносится на свежий воздух, данный период считается оздоровительным.

2.16. Двигательный режим, физические упражнения и закалывающие мероприятия осуществляются с учетом здоровья, возраста детей и времени года.

Утренняя зарядка детей до 7 лет - не менее 10 минут, старше 7 лет – не менее 15 минут.

2.17. Для детей в возрасте от 1,5 года до 3-х лет дневной сон в ДОО организуется однократно продолжительностью не менее 3-х часов, для детей в возрасте старше от 4-7 лет однократно - 2,5 часа.

2.18. Прогулка организуется 2 раза в день: в первую половину дня – до обеда и во вторую половину дня – после дневного сна или перед уходом детей домой. Продолжительность ежедневных прогулок составляет не менее 3 часов.

Продолжительность прогулки определяется ДОО в зависимости от климатических условий. При температуре воздуха ниже минус 15°C и скорости ветра более 7 м/с продолжительность прогулки для детей до 7 лет сокращают.

2.19. В каждой возрастной подгруппе определен режим дня. Данная информация размещена на информационных стендах в групповых ячейках. При первом посещении группы необходимо ознакомиться с данной информацией и придерживаться распорядка дня организации детской жизни в ДОО, что обеспечит охрану и укрепление физического и психологического здоровья детей, качество предоставления образовательных услуг.

2.20. Прием детей в ДОО осуществляется с 7:30 до 8:30. О невозможности прихода ребенка по болезни или другой уважительной причине, родители (законные представители) должны сообщить воспитателю или администрации ДОО до 08.30 часов.

Накануне прихода ребенка в ДОО после отсутствия, необходимо предупредить воспитателя о выходе ребенка в ДОО накануне или до 8:00 текущего дня.

Если родители (законные представители) по уважительным причинам не могут привести ребенка в ДОО в установленное время, до 8:00 они обязаны сообщить об этом воспитателю, работающему на группе. После прихода в ДОО, родителям (законным

представителям) необходимо раздеть ребенка и завести в группу, не отвлекая воспитателя и детей.

2.21. Воспитатели проводят беседы и консультации для родителей (законных представителей) о воспитаннике утром до 8:00 и вечером после 17:00. В другое время воспитатель находится с детьми, и отвлекать его от образовательной деятельности категорически запрещается.

2.22. Родители (законные представители) должны забрать ребенка до 18:00 ч. В случае неожиданной задержки родитель (законный представитель) должен связаться с воспитателем группы детского сада до 18:00 ч. и договориться о способах решения данной ситуации. Если родители (законные представители) не предупредили воспитателя и не забрали ребенка из ДОО до 18:00 ч., воспитатель имеет право передать ребёнка в дежурный отдел полиции, о чем информирует администрацию ДОО.

2.23. В случае предстоящего длительного отсутствия ребенка в ДОО по каким-либо обстоятельствам, родителям (законным представителям) необходимо написать заявление на имя заведующего ДОО с указанием периода отсутствия ребенка и причины.

2.24. Категорически запрещен приход ребенка в ДОО и его уход без сопровождения родителя (законного представителя).

2.25. На основании ст. 72.1 ТК РФ администрация ДОО имеет право перемещать воспитателей и помощников воспитателей на другое рабочее место без изменения трудовой функции. Администрация ДОО оставляет за собой право не учитывать мнение родителей при перемещении воспитателей и помощников воспитателей с одной группы на другую в связи с производственной необходимостью.

2.26. В ДОО сохраняется место за ребенком (Постановление администрации Губкинского городского округа от 13.12.2013 г. №3030-па «Об установлении родительской платы за присмотр и уход за детьми в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях Губкинского городского округа» с изменениями) в случае:

- его болезни (при предоставлении в ДОО соответствующей медицинской справки);
- во время летнего оздоровительного периода (75 календарных дней);
- во время отпусков родителей (законных представителей): очередного, ученического и вынужденного в связи с приостановкой деятельности предприятия при условии предоставления справки с места работы (учебы);
- санаторно-курортного лечения;
- карантина.

2.27. В ДОО не допускается создание и деятельность организационных структур политических партий, общественно-политических и религиозных движений и организаций.

2.28. Информация о деятельности ДОО представлена на информационном стенде ДОО, групповой ячейки, на официальном сайте ДОО <http://ds10.obr-gubkin.ru/> и в социальных сетях.

3. ОРГАНИЗАЦИЯ ПИТАНИЯ И ПИТЬЕВОГО РЕЖИМА В ДОО

3.1. ДОО обеспечивает гарантированное сбалансированное питание воспитанников в соответствии с их возрастом и временем пребывания в ДОО по нормам, утвержденным санитарными нормами и правилами.

3.2. Организация питания воспитанников возлагается на ДОО и осуществляется его штатным персоналом.

3.3. Пищевые продукты, поступающие в ДОО, имеют документы, подтверждающие их происхождение, качество и безопасность.

3.4. Питание в ДОО осуществляется посредством реализации основного (организационного) десятидневного меню, включающего горячее питание, а также индивидуальное меню для детей, нуждающихся в лечебном и диетическом питании.

Исключение горячего питания из меню, а также замена его буфетной продукцией, не допускается.

3.5. Основное меню или индивидуальное меню для детей, имеющих заболевания, разрабатывается в соответствии с рекомендуемой формой (приложение 8 к СанПиНу 2.3/2.4.3590-20) и вводится в действие приказом заведующего ДОО.

3.6. Масса порций для детей строго соответствует возрасту ребёнка.

Масса порций для детей в зависимости от возраста (в граммах)

Блюдо	Масса порций, г	
	от 1 года до 3 лет	3-7 лет
Каша, или овощное, или яичное, или творожное, или мясное блюдо (допускается комбинация разных блюд завтрака, при этом выход каждого блюда может быть уменьшен при условии соблюдения общей массы блюд завтрака)	130-150	150-200
Закуска (холодное блюдо) (салат, овощи и т.п.)	30-40	50-60
Первое блюдо	150-180	180-200
Второе блюдо (мясное, рыбное, блюдо из мяса птицы)	50-60	70-80
Гарнир	110-120	130-150
Третье блюдо (компот, кисель, чай, напиток кофейный, какао-напиток, сок)	150-180	180-200
Фрукты	95	100

3.7. Количество приемов пищи воспитанника зависит от его времени нахождения в ДОО: 10,5 часов - 5 раз (завтрак, второй завтрак, обед, полдник и ужин).

3.8. Воспитанники ДОО получают питание согласно установленному и утвержденному заведующим режиму питания.

Режим питания

Прием пищи	Время приема пищи
завтрак	8.30-8.50
второй завтрак	10.15-10.25
обед	12.00-12.35
полдник	15.10-15.20
ужин	16.30-16.50

3.9. На основании утвержденного основного меню составляется ежедневное меню-требование и утверждается заведующим ДОО.

3.10. Все кулинарные блюда готовятся по технологической или технико-технологической карте, либо технологическими инструкциями.

3.11. Контроль за качеством питания (разнообразием), витаминизацией блюд, закладкой продуктов питания, кулинарной обработкой, выходом блюд, вкусовыми качествами пищи, санитарным состоянием пищеблока, правильностью хранения, соблюдением сроков реализации продуктов возлагается на ответственное лицо и членов бракеражной комиссии ДОО.

3.12. Для обеспечения преемственности питания родителей (законных представителей) информируют об ассортименте питания ребенка, вывешивая меню на раздаче, в приемных групповых, с указанием наименования приема пищи, наименования блюд, массы порции, калорийность порции и размещают рекомендации по организации здорового питания детей. Информирование родителей об организации питания в ДОО осуществляется, в том числе через официальный сайт учреждения в сети Интернет.

3.13. Организация питания детей в группах осуществляется под руководством воспитателя и заключается:

- в создании безопасных условий при подготовке и во время приема пищи;
- в формировании культурно-гигиенических навыков во время приема пищи детьми.

3.14. Питьевой режим воспитанников обеспечивается кипяченной водой. При организации питьевого режима соблюдаются правила и нормативы, установленные СанПиН 2.3/2.4.3590-20.

Свободный доступ к питьевой воде обеспечивается в течении всего времени пребывания детей в ДОО.

3.15. Контроль за организацией питания в ДОО осуществляют заведующий, бракеражная комиссия, члены управляющего совета по согласованию с администрацией ДОО и в соответствии с полномочиями, закрепленными в Уставе ДОО.

4. ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ ВОСПИТАННИКОВ

4.1. Родители (законные представители) обязаны приводить ребенка в ДОО здоровым и информировать воспитателя о каких-либо изменениях, произошедших в его состоянии здоровья дома.

4.2. Ежедневный утренний прием детей проводится воспитателем, который должны опрашивать родителей о состоянии здоровья детей, а также проводить бесконтактную термометрию.

Заболевшие дети, а также дети с подозрением на наличие инфекционного заболевания к посещению не допускаются.

4.3. Дети с признаками инфекционных заболеваний (респираторными, кишечными, повышенной температурой тела) должны быть незамедлительно изолированы с момента выявления указанных признаков до прибытия родителей (законных представителей) или самостоятельной самоизоляции в домашних условиях.

По экстренным показаниям для устранения угрозы жизни без согласия родителей (законных представителей), допускается медицинское вмешательство (вызов бригады скорой (неотложной) медицинской помощи). Медицинский работник информирует родителей (законных представителей) ребенка об оказанной медицинской помощи (Приказ Министерства здравоохранения РФ от 5 ноября 2013 г. № 822н «Об утверждении Порядка оказания медицинской помощи несовершеннолетним, в том числе в период обучения и воспитания в образовательных организациях», пункт 1 часть 9 статья 20 Федерального закона «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» №323-ФЗ от 21.11.2011 г. с изменениями).

4.4. После перенесенного заболевания дети, а также отсутствия более 5 календарных дней (за исключением выходных, праздничных и каникулярных дней) допускаются к посещению детского сада при наличии медицинского заключения (медицинской справки), с указанием диагноза, длительности заболевания, сведений об отсутствии контакта с инфекционными больными.

Посещение ДОО детьми, перенесшими заболевание, и (или) в случае, если ребенок был в контакте с больным COVID-19 и другими инфекционными заболеваниями, допускается при наличии медицинского заключения врача об отсутствии медицинских противопоказаний для пребывания в детском саду.

4.5. Приём лекарств в ДОО запрещён. В случае необходимости лечения или долечивания ребёнка, все процедуры проводятся в домашних условиях. Приносить лекарственные препараты в ДОО также запрещено.

4.6. Профилактические прививки ребёнку проводятся в соответствии национальным календарем профилактических прививок.

4.7. Если у воспитанника есть аллергия или другие особенности здоровья и развития, то его родители (законные представители) должны поставить в известность воспитателя, медицинского работника и предоставить соответствующее медицинское заключение.

4.8. Категорически запрещено приносить в ДОО продукты питания для угощения воспитанников.

4.9. В целях сбережения и укрепления здоровья воспитанников проводятся:

- контроль за санитарным состоянием и содержанием собственной территории и всех объектов ДОО, за соблюдением правил личной гигиены лицами, находящимися в них;
- организация профилактических и противоэпидемических мероприятий и контроль за их проведением;
- работа по организации и проведению мероприятий по дезинфекции, дезинсекции и дератизации, акарицидной обработки территории (при необходимости), контроль за их проведением;
- осмотры детей с целью выявления инфекционных заболеваний (в том числе на педикулез) при поступлении в ДОО, а также в случаях, установленных законодательством в сфере охраны здоровья;
- организация профилактических осмотров воспитанников и проведение профилактических прививок;
- распределение детей в соответствии с заключением о принадлежности несовершеннолетнего к медицинской группе для занятий физической культурой;
- документирование и контроль за организацией процесса физического воспитания и проведением мероприятий по физической культуре в зависимости от пола, возраста и состояния здоровья; за состоянием и содержанием мест занятий физической культурой; за пищеблоком и питанием детей;
- назначение мероприятий по закаливанию, которые организуются с согласия родителей (законных представителей) и проводятся с учетом состояния здоровья детей;
- работа по формированию здорового образа жизни, и реализация технологий сбережения здоровья;
- контроль за соблюдением правил личной гигиены.

4.10. В целях предотвращения возникновения и распространения инфекционных и неинфекционных заболеваний, пищевых отравлений среди воспитанников в ДОО проводятся:

- ежедневная влажная уборка помещений с применением моющих и дезинфицирующих средств, разрешенных к использованию в ДОО. Влажная уборка в спальнях проводится после дневного сна, в спортивных залах и групповых помещениях не реже 2 раз в день;
- обработка дверных ручек, поручней, выключателей с использованием дезинфицирующих средств;
- ежедневное обеззараживание санитарно-технического оборудования;
- ежедневная обработка спортивного инвентаря и матов в спортивном зале с использованием мыльно-содового раствора, проветривание после каждого занятия в течение не менее 10 минут;
- мытьё игрушек ежедневно в конце дня, а в группах для детей младенческого и раннего возраста - 2 раза в день;
- мытьё горшков после каждого использования при помощи щеток и моющих средств, чистка ванн, раковин, унитазов дважды в день или по мере загрязнения с использованием моющих и дезинфицирующих средств;
- генеральная уборка помещений с применением моющих и дезинфицирующих средств не реже одного раза в неделю;
- смена постельного белья и полотенец по мере загрязнения, но не реже 1-го раза в 7 дней;
- проветривание постельных принадлежностей непосредственно в спальнях во время каждой генеральной уборки, а также на специально отведенных для этого площадках хозяйственной зоны, химическая чистка или дезинфекционная обработка один раз в год;
- обеспечение групповой изоляции с проведением всех занятий в помещениях групповой ячейки и (или) на открытом воздухе отдельно от других групповых ячеек;
- мероприятия по предотвращению появления в помещениях насекомых, грызунов и следов их жизнедеятельности;
- ежегодно, в весенний период, в песочницах, ямах для прыжков, на игровых площадках, организовывается проведение полной смены песка, который должен соответствовать гигиеническим нормативам;

- не допускается использование для очистки территории от снега химических реагентов;
- контроль и своевременное удаление плодоносящих ядовитыми плодами деревьев и кустарников на территории ДОО;
- проветривание в групповых помещениях минимум два раза в день по 30 минут максимум с формированием сквозняка, но в отсутствии детей, и заканчивается за полчаса до прихода воспитанников. При проветривании допускается кратковременное снижение температуры воздуха в помещении, но не более чем на 2°C;
- помещения постоянного пребывания детей для дезинфекции воздушной среды оборудуются приборами по обеззараживанию воздуха.

4.11. Родители (законные представители) обязаны приводить ребенка в опрятном виде, чистой одежде и обуви.

4.12. Требования к одежде и обуви детей в ДОО:

- одежда воспитанников должна быть максимально удобной, изготовленной из натуральных материалов, чистой, легкой, красивой, яркой, вызывать у ребенка радость. Не иметь посторонних запахов (духи, табак);
- одежда воспитанников подбирается ежедневно в зависимости от погодных условий, температуры воздуха и с учетом двигательной активности;
- одежда должна соответствовать возрасту, полу ребенка, его особенностям роста, развития и функциональным возможностям. Не стеснять движений, не мешать свободному дыханию, кровообращению, пищеварению, раздражать и травмировать кожные покровы. Недопустимы толстые рубцы, тугие пояса, высокие тесные воротники;
- воспитанникам запрещается ношение одежды, обуви, и аксессуаров с травмирующей фурнитурой;
- воспитанники должны иметь следующие виды одежды: повседневную, парадную. Парадная одежда используется воспитанниками в дни проведения праздников, повседневная - для помещения и улицы;
- воспитанники должны иметь комплекты сухой одежды для смены, личную расческу, гигиенические салфетки (носовой платок). Все вещи могут быть промаркированы;
- обувь воспитанников должна подходить по размеру, обязательно наличие супинатора, стопа плотно зафиксирована ремешками. Воспитанники должны иметь сменную обувь;
- головные уборы является одним из обязательных элементов одежды. Они должны быть легкими, не нарушающими кровообращение. В летний период на прогулке необходима легкая шапочка или панамы, которая будет защищать ребенка от солнца.

4.13. Для занятий физической культурой родителям (законным представителям) необходимо обеспечить ребенка спортивной формой в помещении: шорты, футболка, носочки или гольфы, спортивная обувь на нескользящей подошве; для занятий на воздухе: спортивные штаны, футболка, спортивная кофта с длинными рукавами, спортивная обувь, головной убор; для занятий в бассейне: халат, плавки (купальник), резиновая шапочка, обувь на нескользящей подошве, полотенце, комплект сухого белья.

4.14. Родители (законные представители) должны своевременно менять и приводить в порядок загрязнившиеся и мокрые (после бассейна) вещи.

4.15. В групповые помещения (спальня, игровая, туалетные помещения, буфетная) и помещения, в которых осуществляется образовательная деятельность с детьми, запрещается входить в верхней одежде и головных уборах.

4.16. При передвижении по помещениям ДОО необходимо пользоваться сменной обувью или прочными бахилами.

4.17. В период подъема заболеваемости гриппом и ОРВИ, COVID-19 и инфекционными заболеваниями посещающие ДОО (на входе) подлежат термометрии с занесением ее результатов в журнал. Лица с признаками инфекционных заболеваний в ДОО не допускаются.

5. ОБЕСПЕЧЕНИЕ БЕЗОПАСНОСТИ ВОСПИТАННИКОВ В ДОО

5.1. Родители (законные представители) детей должны сообщать воспитателям групп об изменении номера телефона, фактического адреса проживания и места работы.

5.2. Для обеспечения безопасности ребенок переходит под ответственность воспитателя только в момент передачи его из рук в руки родители (законные представители) и таким же образом возвращается под ответственность родителей (законных представителей) обратно.

5.3. В случае опасности, грозящей ребенку со стороны забирающего взрослого (нетрезвое состояние, проявление агрессии и т. д.), воспитатель имеет право не отдать ребенка. Немедленно сообщить в полицию по тел. 102. Ребенка необходимо определить к ближайшим родственникам.

5.4. Если родители (законные представители) не могут лично забрать ребенка, то на основании личного заявления от родителей (законных представителей), в котором прописаны доверенные лица, с указанием их паспортных данных и контактных телефонов, воспитатель передает ребенка под ответственность доверенным лицам.

5.5. Воспитатель не имеет право:

- отдавать ребенка несовершеннолетним (до 18 лет) братьям, сестрам, иным родственникам;

- незнакомым людям, на которых не предоставлены личные заявления родителей (законных представителей).

5.6 Для обеспечения безопасности детей запрещается давать ребенку в ДОО жевательную резинку, конфеты, чипсы, сухарики, какие-либо напитки в упаковке.

5.7. Во избежание несчастных случаев родителям (законным представителям) необходимо проверять содержимое карманов в одежде детей на наличие опасных предметов. Категорически запрещается приносить в ДОО острые режущие, колющие, стреляющие (дротики, пистолеты, ружья, кинжалы, лук со стрелами и другие), стеклянные предметы и игрушки, игрушки сомнительного производителя, а также мелкие предметы, таблетки и другие лекарственные средства. Нельзя надевать детям украшения (крупные серьги, длинные цепочки, кольца), которые в процессе игры могут травмировать ребенка.

5.8. Не рекомендуется надевать несовершеннолетнему воспитаннику золотые и серебряные украшения, давать с собой дорогостоящие игрушки, мобильные телефоны. ДОО за потерю и порчу ответственности не несёт.

5.9. Безопасность детей в ДОО обеспечивается следующим комплексом систем:

- автоматическая пожарная сигнализация с выходом на пульт пожарной охраны с голосовым оповещением в случае возникновения пожара;

- кнопка тревожной сигнализации с прямым выходом на пульт вызова группы быстрого реагирования;

- наружное и внутреннее видеонаблюдение;

- аудиосистема оповещения и управления эвакуацией;

- запирающие устройства: замки.

5.10. В дневное время пропуск в ДОО осуществляется частным охранным предприятием.

5.11. Посторонним лицам запрещено находиться в помещениях и на территории ДОО без разрешения администрации.

5.12. Запрещается въезд на территорию ДОО на личном автотранспорте или такси, оставлять автотранспорт вблизи забора на длительное время.

5.13. При парковке личного автотранспорта необходимо оставлять свободным подъезд к воротам для въезда и выезда служебного транспорта на территорию ДОО.

5.14. В случае пожара, аварии и других стихийных бедствий работники ДОО в первую очередь принимают меры по спасению детей в соответствии с утвержденным приказом об эвакуации воспитанников ДОО.

5.15. При возникновении пожара воспитанники незамедлительно эвакуируются из помещения (согласно плану эвакуации) в безопасное место.

5.16. Пожарными правилами запрещается оставлять велосипеды, самокаты, коляски, санки и др. предметы под лестницами, в холлах, у запасных выходов, в тамбурах, на путях эвакуации, на территории учреждения.

5.17. В случае угрозы или возникновения очага опасного воздействия техногенного характера, угрозы или приведения в исполнение террористического акта следует руководствоваться соответствующими инструкциями и планом эвакуации.

5.18. По окончании действия факторов аварийной ситуации воспитатель проверяет по списку наличие вверенных ему детей. При обнаружении отсутствующих принимает незамедлительно оперативные меры.

5.19. При получении ребенком травмы ему оказывается первая помощь, устраняется воздействие повреждающих факторов, угрожающих жизни и здоровью, вызывается медицинская сестра, при необходимости ребенок транспортируется в медицинский кабинет, вызывается скорая помощь, информация сообщается заведующему ДОО (при его отсутствии – иному должностному лицу), а также родителям (законным представителям).

При получении ребенком травмы в ДОО во время проведения воспитательно-образовательного процесса, специально созданная комиссия в течении трех дней проводит служебное расследование с заполнением акта о несчастном случае с воспитанником (форма Н-2).

5.20. В здании ДОО и на его территории всем участниками образовательных отношений запрещается: мусорить, курить и пользоваться открытым огнем, распивать спиртные напитки, использовать в речи ненормативную лексику, кричать, непристойно вести себя, портить оборудование и инвентарь, а также запрещается организация и проведение любых торговых операций частными или иными лицами без соответствующей документацией.

6. ПРАВА ВОСПИТАННИКОВ

6.1. ДОО реализует право детей на образование, гарантированное государством.

6.2. Дети, посещающие ДОО, имеют право:

- на предоставление условий для обучения, разностороннее развитие с учетом возрастных и индивидуальных особенностей их психофизического развития и состояния здоровья, индивидуальных возможностей, особых образовательных потребностей, обеспечивающих коррекцию нарушений развития и социальную адаптацию воспитанников, в том числе воспитанников с ограниченными возможностями здоровья;

- на уважение человеческого достоинства, защиту от всех форм физического и психического насилия, от оскорбления личности, охрану жизни и здоровья;

- на пользование, в установленном локальными актами порядке, оздоровительной инфраструктурой, объектами культуры и объектами спорта, необходимыми учебными пособиями, средствами обучения и воспитания, информационными ресурсами;

- на своевременное прохождение комплексного психолого-медико-педагогического обследования в целях выявления и ранней диагностики в развитии и (или) состояний декомпенсации;

- на получение психолого-педагогической, логопедической, медицинской и социальной помощи в соответствии с образовательными потребностями, возрастными и индивидуальными особенностями, состоянием соматического и нервно-психического здоровья детей;

- в случае необходимости и с согласия родителей (законных представителей) воспитанников, и на основании рекомендаций территориальной психолого-медико-педагогической комиссии на обучение по адаптированной образовательной программе дошкольного образования;

- на развитие творческих способностей и интересов, включая участие в конкурсах, выставках, смотрах, физкультурно-спортивных мероприятиях, в том числе в официальных спортивных соревнованиях и других массовых мероприятиях;

- на поощрение за успехи в образовательной, творческой, спортивной деятельности;

- на получение платных образовательных услуг (при их наличии).

7. ПООЩРЕНИЕ И ДИСЦИПЛИНАРНОЕ ВОЗДЕЙСТВИЕ

7.1. Меры дисциплинарного взыскания к воспитанникам ДОО не применяются.

7.2. Применение физического и (или) психического насилия по отношению к детям ДОО не допускается.

7.3. Дисциплина в ДОО поддерживается на основе уважения человеческого достоинства всех участников образовательных отношений.

7.4. Поощрение воспитанников ДОО за успехи в образовательной, спортивной, творческой деятельности проводится по итогам конкурсов, соревнований и других мероприятий в виде вручения грамот, дипломов, сертификатов, благодарственных писем, подарков.

8. ЗАЩИТА НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ ВОСПИТАННИКОВ

8.1. Спорные и конфликтные ситуации нужно разрешать только в отсутствие детей.

8.2. В целях защиты прав воспитанников ДОО их родители (законные представители) самостоятельно или через своих представителей вправе:

- направить заведующему ДОО, в органы управления образования обращение о нарушении и (или) ущемлении прав, свобод и социальных гарантий несовершеннолетних воспитанников;

- использовать не запрещенные законодательством Российской Федерации иные способы защиты своих прав и законных интересов.

8.3. В целях материальной поддержки воспитания и обучения детей, посещающих ДОО, родителям (законным представителям) предоставляется компенсация. Размер компенсации устанавливается законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и не должен быть:

- менее 20% среднего размера родительской платы за присмотр и уход за детьми на первого ребенка;
- менее 50% размера такой платы на второго ребенка;
- менее 70% размера такой платы на третьего ребенка и последующих детей.

Право на получение компенсации имеет один из родителей (законных представителей), внесших родительскую плату за присмотр и уход за детьми в ДОО.

8.4. В случае прекращения деятельности ДОО, аннулирования соответствующей лицензии, учредитель обеспечивает перевод несовершеннолетних воспитанников с согласия их родителей (законных представителей) в другие дошкольные образовательные организации, осуществляющие образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования. Порядок и условия осуществления такого перевода устанавливаются учредителем ДОО.

8.5. Несовершеннолетним воспитанникам, испытывающим трудности в освоении Программы, социальной адаптации и развитии оказывается педагогическая и психологическая помощь на основании заявления или согласия в письменной форме их родителей (законных представителей).

8.6. Проведение комплексного психолого-педагогического обследования несовершеннолетних воспитанников для своевременного выявления особенностей в физическом и (или) психическом развитии и (или) отклонений в поведении детей осуществляется психолого-педагогическим консилиумом ДОО.

9. СОТРУДНИЧЕСТВО С РОДИТЕЛЯМИ

9.1. Работники ДОО должны сотрудничать с родителями (законными представителями) несовершеннолетних воспитанников.

9.2. Родитель (законный представитель) должен получать поддержку администрации, педагогических работников по всех вопросам, касающимся воспитания ребенка.

9.3. Каждый родитель (законный представитель) имеет право:

9.3.1. Знакомиться с Уставом ДОО, с лицензией на осуществление образовательной деятельности, с образовательными программами и другими документами, регламентирующими организацию и осуществление образовательной деятельности, права и обязанности воспитанника и родителя (законного представителя); содержанием образования, используемыми методами обучения и воспитания, образовательными технологиями.

9.3.2. Защищать права и законные интересы воспитанника.

9.3.3. Получать от ДОО информацию по вопросам организации и обеспечения надлежащего исполнения услуг на сайте ДОО; о поведении, эмоциональном состоянии воспитанника во время его пребывания в ДОО, его развитии и способностях, отношении к образовательной деятельности; о всех видах планируемых обследований (психологических, психолого-педагогических), давать согласие на проведение таких обследований или участие в таких обследованиях, отказаться от их проведения или участие в них, получать информацию о результатах проведенных обследований.

9.3.4. Принимать участие в деятельности коллегиальных органов управления, предусмотренных Уставом ДОО.

9.3.5. Присутствовать при обследовании детей психолого-педагогической комиссией, обсуждении результатов обследования и рекомендаций, полученных по результатам обследования, высказывать свое мнение относительно предлагаемых условий для организации обучения и воспитания детей.

9.3.6. Принимать участие в организации и проведении совместных мероприятий с детьми в ДОО (утренники, развлечения, физкультурные праздники, досуги, дни здоровья и др.) с соблюдением требований пожарной, антитеррористической безопасности, санитарно-эпидемиологического режима.

9.3.7. Своевременно информировать руководителя ДОО о проблемах, возникающих в процессе организации воспитательно-образовательной деятельности, оздоровительной и другой деятельности в целях их своевременного устранения.

9.3.8. Требовать выполнения ДОО Устава, настоящих правил и условий договора, заключенного между ДОО и родителями (законными представителями) детей.

9.4. Родители (законные представители) обязаны:

9.4.1. Соблюдать требования учредительных документов ДОО, правил внутреннего распорядка и иных локальных нормативных актов, общепринятых норм поведения, в том числе,

9.4.2. Проявлять уважение к педагогическим работникам, административно-хозяйственному, учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу ДОО и другим воспитанникам, не посягать на их честь и достоинство.

9.4.3. При поступлении воспитанника в ДОО своевременно предоставлять ДОО все необходимые документы, предусмотренные Уставом ДОО.

9.4.4. Незамедлительно сообщать об изменении контактного телефона и места жительства.

9.4.5. Обеспечить посещение воспитанником ДОО согласно правилам внутреннего распорядка.

9.4.6. Бережно относиться к имуществу ДОО.

9.4.7. Вносить родительскую плату за присмотр и уход за воспитанником в срок не позднее 20 числа текущего месяца.

9.5. Если у родителя (законного представителя) возникли вопросы по организации образовательной деятельности, пребыванию ребенка в группе, следует:

- обсудить их с воспитателями группы;

- если это не помогло решению проблемы, необходимо обратиться к заведующему, старшему воспитателю ДОО.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Настоящие [Правила](#) являются локальным нормативным актом ДОО, принимаются на Педагогическом совете, согласовываются с Управляющим советом и утверждаются приказом заведующего ДОО.

10.2. Все изменения и дополнения, вносимые в данное Положение, оформляются в письменной форме в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.

10.3. Настоящие [Правила](#) принимаются на неопределенный срок. Изменения и дополнения к ним принимаются в порядке, предусмотренном п.10.1. настоящих Правил.

10.4. После принятия Правил (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.

муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 10 «Солнышко»
Губкинского района Белгородской области

СОГЛАСОВАНО

с Профсоюзным комитетом
МБДОУ «Детский сад № 10 «Солнышко»
Протокол № 5
от 30 августа 2023 г.

УТВЕРЖДЕНО

Заведующий
МБДОУ «Детский сад №10 «Солнышко»
Приказ № 92
от 31 августа 2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке предоставления педагогическим работникам
длительного отпуска сроком до 1 года
МБДОУ «Детский сад № 10 «Солнышко» села Ивановка
Губкинского района Белгородской области**

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года»(в ред. Приказа Минобрнауки РФ от [29.06.2020 №748](#))и устанавливает порядок предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам МБДОУ «Детский сад № 10 «Солнышко».

2. Педагогические работники образовательной организации в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск).

3. Педагогические работники организации, замещающие должности:

- старшего воспитателя;
- воспитателя;
- музыкального руководителя;
- педагога-психолога

имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

4. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается организацией в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащих образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

5. В стаж непрерывной педагогической работы, дающей право на длительный отпуск, учитывается:

5.1. Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих

управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более **трех** месяцев;

5.2. Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста **трёх** лет);

5.3. Время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днём окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днём поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

6. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательной организации.

Заявление о предоставлении длительного отпуска работник направляет в администрацию МБДОУ «Детский сад №10 «Солнышко» за 30 календарных дней до начала отпуска. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указываются дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

Срочный трудовой договор с педагогическим работником, принимаемым на работу на время исполнения обязанностей отсутствующего в связи с нахождением в длительном отпуске педагогического работника, заключается на период - до выхода педагогического работника из длительного отпуска.

Длительный отпуск может быть разделен на части¹.

7. Отзыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия педагогического работника. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору педагогического работника в удобное для него время.

8. Педагогический работник вправе досрочно выйти из длительного отпуска, предупредив работодателя о намерении прекратить нахождение в длительном отпуске не менее чем за 30 календарных дней. При этом оставшаяся неиспользованной часть длительного отпуска педагогическому работнику не предоставляется.

9. В случае поступления нескольких заявлений о предоставлении длительного отпуска, в образовательной организации составляется график предоставления длительных отпусков.

10. Длительный отпуск предоставляется без оплаты.

11. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

12. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется объем учебной (педагогической) нагрузки при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп.

13. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации образовательной организации.

14. Длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, в случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

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

15. Педагогическим работникам, работающим по совместительству в образовательных организациях, длительный отпуск может быть предоставлен по соглашению с каждым работодателем одновременно как по основному месту работы, так и по совместительству. Для предоставления отпуска по работе по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

¹ Представляется необходимым также определять порядок разделения длительного отпуска на части, в том числе предельное количество частей отпуска, минимальную продолжительность одной из частей отпуска и другие вопросы, связанные с разделением отпуска на части.

16. Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске засчитывается в стаж работы, учитываемой при определении размеров оплаты труда в соответствии с установленной в образовательной организации системой оплаты труда.

¹ Представляется необходимым также определять порядок разделения длительного отпуска на части, в том числе предельное количество частей отпуска, минимальную продолжительность одной из частей отпуска и другие вопросы, связанные с разделением отпуска на части.

Перечень

локальных нормативных актов образовательной организации, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации

№	Наименование документа
1	Коллективный договор.
2	Приказы о сокращении численности или штата работников организации (ч.1 ст. 82 ТК РФ).
3	Приказы о расторжении трудового договора по инициативе работодателя с работниками, являющимися членами профсоюза, по ч. 2, 3, 5 ст. 81 ТК РФ в порядке ст. 82 ТК РФ.
4	Приказы о привлечении работников к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ).
5	Составление графиков сменности при сменной работе (ч. 3 ст. 103 ТК РФ).
6	Приказы о разделении рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ).
7	О привлечении к работам в праздничные дни, не предусмотренных ч.5ст.113 ТК РФ.
8	Приказы об установлении порядка и условий предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков (ч. 2 ст. 116 ТК РФ).
9	Утверждение графиков отпусков (ст. 123 ТК РФ).
10	Установление системы оплаты и стимулирования труда, в т.ч. повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу (ст. 135 ТК РФ). - Положение об оплате труда работников образовательной организации. - Положение о распределении стимулирующих выплат работникам образовательной организации. Тарификация педагогических работников. - Установление стимулирующих выплат (ст. 144 ТК РФ).
12	Об установлении конкретных размеров повышения оплаты труда работников, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда (ст. 147 ТК РФ).
13	О введении и применении систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ). О введении, замене и пересмотре норм труда (ст. 162 ТК РФ).
14	Расписание занятий.
15	О введении мер, предотвращающих массовые увольнения работников (ст.180ТК РФ).
16	Правила внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ).
17	О снятии дисциплинарного взыскания (ст. 194 ТК РФ).
18	Положение об условиях и порядке профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников образовательной организации (вместе с планом профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей) (ст. 196 ТК РФ)
19	Обеспечение безопасных условий и охраны труда (ст. 212 ТК РФ). Положение об организации работы по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса в образовательной организации. Разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников. Создание комиссий по охране труда. Положение о комиссии по охране труда образовательной организации (ст. 218 ТК РФ). Расследование несчастных случаев на производстве (ст. 229 ТК РФ). Соглашение по охране труда.
20	Решение об увольнении по инициативе работодателя председателя и заместителя председателя профкома не освобождённых от основной работы (ч.1 ст.374 ТК РФ).
21	Рассмотрение индивидуальных трудовых споров. Положение о комиссии по трудовым спорам.

**ПЕРЕЧЕНЬ
РАБОТ С НЕБЛАГОПРИЯТНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА,
НА КОТОРЫХ УСТАНОВЛИВАЮТСЯ ДОПЛАТЫ РАБОЧИМ,
СПЕЦИАЛИСТАМ И СЛУЖАЩИМ С ТЯЖЕЛЫМИ И ВРЕДНЫМИ,
ОСОБО ТЯЖЕЛЫМИ И ОСОБО ВРЕДНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА**

(приказ Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР»,

1. Работа у горячих плит, электро-жарочных шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки.

Примечание. Настоящий Перечень применяется для установления доплаты работникам, непосредственно занятым на работах с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда, за фактически отработанное время в таких условиях по результатам проведения СОУТ.

**ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ, ИМЕЮЩИХ ПРАВО
НА ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОТПУСК**

(Письмо Министерства просвещения СССР и ЦК профсоюза работников просвещения от 17.04.1968 г. № 27-М;
Постановление Правительства Белгородской области от 27.05.2005 г. №111-пп)

№	Наименование профессий	Кол-во дней дополнительного отпуска
За работу с вредными условиями труда по результатам СОУТ		
1.	Повар	7
За работу с ненормированным рабочим днем		
1.	Заведующий	3

**ПЕРЕЧЕНЬ
ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ И ТИПОВЫЕ НОРМЫ
БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ СПЕЦОДЕЖДЫ, СПЕЦОБУВИ И ДРУГИХ СРЕДСТВ
ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ**

*Утверждено приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021 г. № 767-н «Об утверждении единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств».
(действует с 01.09.2023 года)*

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)	Основание выдачи СИЗ
1.	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт	4031
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара	
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт	
2.	Сторож	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.	4732
		Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	
		Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара	
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
3.	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (истирани	1 шт	3593
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара	
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт	
4.	Помощник воспитателя	Костюм для защиты от механических воздействий	1 пара	3677

		(истирания)		
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара	
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 пара	

**ПЕРЕЧЕНЬ
РАБОТ ПРОФЕССИЙ, ДАЮЩИХ ПРАВО НА ПОЛУЧЕНИЕ БЕСПЛАТНОГО
МЫЛА, СМЫВАЮЩИХ И ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИХ СРЕДСТВ**

*(Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17.12.2010 г. № 1122н
«ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ТИПОВЫХ НОРМ БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ РАБОТНИКАМ СМЫВАЮЩИХ И (ИЛИ) ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИХ СРЕДСТВ И СТАНДАРТА БЕЗОПАСНОСТИ
ТРУДА "ОБЕСПЕЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ СМЫВАЮЩИМИ И (ИЛИ) ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИМИ СРЕДСТВАМИ»)*

№	Перечень работ и профессий	Норма выдачи (от 100 до 400 грамм в месяц на 1 единицу)	
1.	Повар	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	
		Средства, сушащие кожу и отталкивающие влагу 100 мл	
2.	Помощник воспитателя	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	
		Средства, сушащие кожу и отталкивающие влагу 100 мл	

Рассмотрено:
 Общим собранием
 работников МБДОУ
 «Детский сад
 № 10 «Солнышко»
 Протокол № 4
 от «29» августа 2022 г.

Согласовано:
 с Управляющим советом
 МБДОУ «Детский сад
 № 10 «Солнышко»
 Протокол № 4
 от «29» августа 2022 г.

Утверждено:
 Заведующий МБДОУ
 «Детский сад №10
 «Солнышко»
 _____ Л.В.Соловцова
 Приказ № 124
 от «30» августа 2022 г.

Расчетный листок за 202_ г.					Расчетный листок за 202_ г.						
				Таб№					Таб№		
Подразделение					Подразделение						
Должность					Должность						
Категория сотрудника		Кол-во ставок			Категория сотрудника		Кол-во ставок				
Вид исполнения	Основной	Номер исполнения			Вид исполнения	Основной	Номер исполнения				
Норма времени		д	Отработано	д	Норма времени		д	Отработано	д		
Вид начисления/удержания	Параметры	Период	Сумма		Вид начисления/удержания	Параметры	Период	Сумма			
Итого начислено:					Итого начислено:						
Итого удержано:					Итого удержано:						
Перечислено:		0,00	К выдаче:		0,00	Перечислено:		0,00	К выдаче:		
в т.ч. по расчетам:	Начислено:	Удержано:	Перечислено:	К выдаче:		в т.ч. по расчетам:	Начислено:	Удержано:	Перечислено:	К выдаче:	

Приложение № 9

Согласовано:

с Профсоюзным комитетом
МБДОУ «Детский сад
№ 10 «Солнышко»
Протокол № 4
от «29» августа 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ**о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 10 «Солнышко» села Ивановка
Губкинского района Белгородской области****1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с: Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации», на основании Постановлений:

- Постановление Правительства Белгородской области от 20.02.2017 года № 71-пп «О внесении изменений в постановление Правительства Белгородской области от 07 апреля 2014 года № 134-пп» (ред. от 14 февраля 2022 года N 69-пп) «Об утверждении Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп в образовательных организациях, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования»;

- Постановление администрации Губкинского городского округа от 20.05.2014 года № 1081-па «О Методике формирования системы оплаты труда и стимулирования работников дошкольных образовательных организаций Губкинского городского округа (с учетом вносимых изменений)

и в целях повышения материальной заинтересованности работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 10 «Солнышко» (далее – МБДОУ) в повышении качества образовательного процесса, развитии творческой активности и инициативы, а также с целью мотивации работников к инновационной деятельности, использованию современных образовательных технологий.

1.2. Настоящее Положение разработано для работников МБДОУ, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования, и применяется в отношении всех категорий работников: педагогического и прочего персонала. Прочий персонал включает в себя учебно-вспомогательный, обслуживающий персонал.

1.3. Настоящее Положение устанавливает критерии, порядок распределения стимулирующей части фонда заработной платы работников МБДОУ.

1.4. Стимулирующие надбавки устанавливаются 2 раза в год по результатам труда работников МБДОУ на 1 сентября и 1 января по основной должности и в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда. Для вновь принятых работников, стимулирующая по результатам труда может быть определена по итогам работы за отработанный месяц, но при наличии непосредственного стимулирующего фонда оплаты труда (экономии по фонду стимулирования на дату рассмотрения оценки вновь принятых работников). При этом методика данного распределения определяется в соответствии с данным Положением

1.5. Фонд стимулирования педагогических работников МБДОУ формируется в размере от 30% до 70% от общего фонда оплаты труда педагогического персонала, сформированного в соответствии с нормативами расходов на обеспечение государственных гарантий реализации

прав граждан на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в дошкольных образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность, из расчета на одного воспитанника и количества воспитанников МБДОУ. Фонд стимулирования прочего персонала МБДОУ формируется в размере от 20% до 70% базового фонда оплаты труда административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

1.6. Основанием для стимулирования работников МБДОУ являются показатели качества результативности их профессиональной деятельности, рассчитанные на основании критериев, настоящего Положения. Перечень критериев, на основании которых осуществляются стимулирующие выплаты, являются примерным и может быть дополнен и изменен по решению Общего собрания работников и Управляющего совета.

1.7. В начале расчётного периода (1 сентября, 1 января) высчитывается денежный вес одного балла. Для этого определяется месячный размер стимулирующей части ФОТ педагогического персонала и стимулирующей части ФОТ прочего персонала МБДОУ. Стимулирующая часть ФОТ педагогического персонала распределяется между воспитателями, включая старшего, штатными педагогическими работниками, а стимулирующая часть ФОТ прочего персонала - между учебно-вспомогательным и обслуживающим персоналом.

Стоимость балла рассчитывается по педагогическому персоналу и (прочему) не педагогическому (административно-хозяйственному, учебно-вспомогательному и обслуживающему) персоналу в соответствии с распределенной стимулирующей частью ФОТ. В конце каждого полугодия определяется денежный вес одного балла.

В фонд стимулирования педагогического персонала входят стимулирующие выплаты за качество работы. Соответственно, стоимость 1 балла для стимулирования педагогического персонала вычисляется следующим образом: из сформированного ФОТ стимулирования педагогического персонала, полученный результат делится на общее количество баллов педагогических работников, набранных в соответствии с критериями оценки качества образования.

В фонд стимулирования прочего персонала входят стимулирующие надбавки за качество работы в соответствии с набранными балами административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

Стоимость 1 балла для стимулирования прочего персонала вычисляется следующим образом: сформированный фонд стимулирования прочего персонала делится на общее количество баллов административно-хозяйственного, на общее количество учебно-вспомогательного, на общее количество баллов обслуживающего персонала, набранных в соответствии с критериями оценки качества работы.

1.8. Стимулирующие выплаты работникам МБДОУ устанавливаются и распределяются Управляющим советом МБДОУ в соответствии с критериями по представлению заведующего МБДОУ и согласовываются с первичной профсоюзной организацией. Критерии оцениваются в установленных балах.

1.9. Работникам, проработавшим неполный расчетный период в связи с поступлением на работу, переводом на другую работу или должность, выходом из декретного отпуска, длительного отпуска сроком на 1 год, поступлением на очное отделение в учебное учреждение начисление премии производится пропорционально отработанному времени (количество набранных баллов делится на количество отработанных месяцев).

2. Организация деятельности рабочей комиссии

2.1. Выплаты стимулирующего характера осуществляются за счет средств и в пределах фонда платы труда, направляемого на стимулирование работников МБДОУ.

2.2. Материальное стимулирование работников МБДОУ устанавливается приказом заведующего Учреждения.

2.3. В МБДОУ создается рабочая комиссия Управляющего совета по оценке деятельности Учреждения направленной на конечный результат.

2.4. В состав рабочей комиссии входят работники МБДОУ, являющиеся членами Управляющего совета.

2.5. Заседания рабочей комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже двух раз в год.

2.6. Основная компетенция рабочей комиссии – распределение стимулирующей части фонда оплаты труда в соответствии с утвержденными критериями.

3. Порядок распределения стимулирующих выплат работникам МБДОУ

3.1. Рабочей комиссией осуществляется анализ представленных работниками и администрацией результатов профессиональной деятельности по установленным критериям и составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому работнику. Не производится назначение выплат стимулирующего характера работникам МБДОУ, не проработавшим в отчетный период в данном МБДОУ и в данной должности.

3.2. В случае установления рабочей комиссией существенных нарушений (искажение или недостоверная информация) представленные результаты возвращаются работнику и (или) администрации МБДОУ для исправления и доработки в 5-ти-дневный срок.

3.3. Комиссия обязана ознакомить, а работники в свою очередь ознакомиться, с итоговым оценочным листом.

3.4. С момента знакомства работников с итоговым оценочным листом в течение одного дня работники вправе подать обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности их профессиональной деятельности по установленным критериям заведующему МБДОУ. Основанием для подачи такого заявления может быть факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм и технические ошибки, допущенные при работе со статистическими материалами.

3.5. Заведующий МБДОУ вправе инициировать заседание рабочей комиссии, который обязан рассмотреть заявление работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней со дня принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта (фактов) нарушения норм настоящего положения или технической ошибки комиссия обязана принять меры для их устранения, внести изменения в итоговый оценочный лист.

3.6. После знакомства работников с итоговым оценочным листом он предоставляется Управляющему совету. Управляющий совет принимает решение об установлении размера стимулирующих выплат работникам. Оформляется протокол, который передается в профсоюзный комитет МБДОУ на согласование.

3.7. Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда каждому работнику определяется путём умножения денежного выражения одного балла на сумму набранных баллов. Размер стимулирующих выплат оформляется приказом по МБДОУ.

3.8. Выплата стимулирующих надбавок педагогическим работникам производится за счет средств областного бюджета, выплата стимулирующих надбавок прочему персоналу производится за счет средств местного бюджета.

4. Порядок рассмотрения Управляющим советом Учреждения вопроса о стимулировании работников Учреждения

4.1. Распределение вознаграждения осуществляется 2 раза в год на 01 сентября и 01 января в соответствии с настоящим Положением.

4.2. Заведующий Учреждения предоставляет Управляющему совету аналитическую информацию о показателях деятельности работников (оценочный лист), являющихся основанием для их премирования.

4.3. Управляющий Совет учреждения дает заключение о качестве работы работников, утверждает стимулирующие выплаты.

4.4. Решение о выплате и размере денежного вознаграждения принимается большинством голосов открытого голосования при условии присутствия не менее половины

членов Управляющего совета.

4.5. Решение Управляющего Совета оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем Управляющего Совета.

4.6. На основании решения Управляющего Совета заведующая издает приказ по МБДОУ о выплате стимулирующего характера.

5. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников МБДОУ

5.1 Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников и количество баллов по каждому критерию устанавливаются МБДОУ самостоятельно на основе примерных и отражаются в настоящем положении. Перечень критериев может быть дополнен по предложению Управляющего совета МБДОУ, Общего собрания работников МБДОУ, первичной профсоюзной организации не чаще двух раз в год. (Приложение)

Изменения в критериях должны быть утверждены до начала отчетного периода.

6. Порядок обжалования распределения стимулирующей части заработной платы

6.1. В случае несогласия с решением Управляющего совета МБДОУ о распределении стимулирующей части заработной платы работник вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации порядке.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА
МБДОУ «Детский сад № 10 «Солнышко» и первичной профсоюзной организации
на 2024-2026 годы

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 10 «Солнышко» в лице заведующего Соловцовой Ларисы Витальевны и первичная профсоюзная организация в лице председателя Поляковой Татьяны Ивановны заключили настоящее соглашение о том, что в течение 2024-2026 г.г., администрация обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда:

№	Содержание мероприятий	Единица учета	Количество	Стоимость, (руб.)	Срок выполнения	Ответственный	Ожидаемая социальная эффективность Кол-во работающих, которым улучшены условия труда
1 Организационные мероприятия							
1	Проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков	чел	7 рабочих места	- - -	2024г 2025г 2026г	Заведующий Соловцова Л.В.	7
2	Проведение специального обучения руководителей, специалистов по охране труда, членов комиссии по охране труда, уполномоченных по охране труда в обучающих организациях	чел	3	- 3000 -	2024г 2025г 2026г	Управление образования	7
3	Разработка и издание инструкций, инструктажей по охране труда.	шт		-	2024г 2025г 2026г	Комиссия по ОТ, профком	7

2. Технические мероприятия

1.	Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в служебных и бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствии с действующими нормами			3000,00 3000,00 3000,00	2024г 2025г 2026г	Заведующий Соловцова Л.В.	7
2.	Проведение испытаний устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем здания на соответствие требований электробезопасности		по ст оя н но	3500,00 3500,00 3500,00	2024г 2025г 2026г	Заведующий Соловцова Л.В.	7
3.	Установка предохранительных, защитных и сигнализирующих устройств (приспособлений), в том числе для производственного оборудования, в целях обеспечения безопасной эксплуатации и аварийной защиты		По мере необходим ости	1000,00 1000,00 1000,00	2024г 2025г 2026г	Заведующий Соловцова Л.В.	7
4.	Организация текущего ремонта инвентаря (обслуживание пожарной сигнализации и противопожарные	Учреждение	е ж ег од но	16000,00 16000,00 16000,00	2024г 2025г 2026г	Заведующий Соловцова Л.В.	7

	мероприятия)						
5.	Испытание пожарных кранов, лестниц, приобретение и испытание диэлектрических перчаток, ковриков и т.п.	Учреждение		700,00 700,00 700,00	2024г 2025г 2026г	Заведующий Соловцова Л.В.	7
3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия							
1	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований), контроль на предмет потребления работниками наркотических средств)	Чел.	47	21500,00 21500,00 21500,00	2024г 2025г 2026г	Заведующий Соловцова Л.В.	7
2.	Прохождение гигиенического	Чел.	5 5 5	2700,00 2700,00 2700,00	2024г 2025г 2026г	Заведующий Соловцова Л.В.	7
4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты							
1	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными и(или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ		Согласно нормам	3500,00 3500,00 3500,00	2024г 2025г 2026г	Заведующий Соловцова Л.В.	1

			5. Мероприятия	, направленные	на развитие	физкультуры	и спорта
1	физкультурно- спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) в т.ч. санминимума		7	27400,00	2024г 2025г 2026г	Заведующий Соловцова Л.В.	5
	1.1.Приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря			15000,00	2024г 2025г 2026г	Заведующий Соловцова Л.В.	5
	1.2.Поощрение работников, достигших значительных результатов в спорте и укреплении здоровья			Из ФОП стимулирующе й	2024г 2025г 2026г	Заведующий Соловцова Л.В.	1
2.	Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами		Согласно нормам	12800,00 12800,00 12800,00	2024г 2025г 2026г	Заведующий Соловцова Л.В.	2

Заведующий МБДОУ
«Детский сад № 10 «Солнышко»
_____ Соловцова Л.В.

Председатель ПО МБДОУ
«Детский сад № 10 «Солнышко»
_____ Полякова Т.И