

От: Работодателя:  
Заведующий МБДОУ  
Детский сад «Хунчугеш»  
с.Хайыракан Дзун-Хемчикского  
кожууна  
Республики Тыва



Баазан Баазан А. С.  
М.П.  
« 16 » декабря 2019г.

От: Работников:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБДОУ  
Детский сад «Хунчугеш»  
с.Хайыракан Дзун-Хемчикского  
кожууна  
Республики Тыва



Монгуш Монгуш А. А.  
М.П.  
« 16 декабря 2019г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
Детский сад «Хунчугеш» с.Хайыракан  
Дзун-Хемчикского кожууна Республики Тыва  
с « 16 » декабря 2019 г. по « 16 » декабря 2022 г.

Прошел уведомительную регистрацию

Министерство труда и социальной  
политики Республики Тыва

Региональное отделение Профсоюза  
работников народного образования  
и науки Российской Федерации по  
Республике Тыва

Регистрационный № \_\_\_\_\_  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2019г.

Регистрационный № 73  
« 17 » 12 \_\_\_\_\_ 2019г.

ПРОШЕЛ УВЕДОМИТЕЛЬНУЮ  
РЕГИСТРАЦИЮ  
Министерство ТРУДА  
и социальной политики Республики Тыва  
(ФИО, должность, подпись лица  
проводившего регистрацию)

РЕГИСТРАЦИОННЫЙ НОМЕР 73  
ДАТА РЕГИСТРАЦИИ 17.01 2020г.  
Монгуш  
подпись

Монгуш  
Председатель  
(ФИО, должность, подпись лица  
проводившего регистрацию)

## **ПРИМЕНЯЕМЫЕ СОКРАЩЕНИЯ**

ТК РФ - Трудовой кодекс Российской Федерации в редакции  
Федерального закона от 30.06.2006 года № 90-ФЗ,

ТД - Трудовой договор

КД – Коллективный договор

КоАП – Кодекс Российской Федерации об административных  
правонарушениях

ФЗ РФ о профсоюзах – Федеральный Закон «О профессиональных  
союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01. 1996 года с  
дополнениями и изменениями.

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении Детский сад «Хунчугеш» с.Хайыракан Дзун-Хемчикского кожууна Республики Тыва (сокращенное название: МБДОУ Детский сад «Хунчугеш» с.Хайыракан), далее по тексту образовательная организация.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

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

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

Закон Республики Тыва «Об образовании в Республике Тыва» от 21 июня 2014г. № 2562 ВХ-1;

Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации;

Трехсторонним соглашением между Правительством Республики Тыва, Федерацией профсоюзов Республики Тыва и Объединением работодателей Республики Тыва на 2019- 2022 г.;

Региональным отраслевым соглашением по учреждениям образования и науки Республики Тыва на 2019-2022 годы;

Территориальное отраслевое соглашение по учреждениям образования Дзун-Хемчикского района Республики Тыва на 2018-2021 годы.

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

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

-работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Баазан Алдын Сереновны (далее работодатель);

- работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя Монгуш Аржана Алексеевны (далее - выборный орган первичной профсоюзной организации, профком);

1.5. Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией РФ, ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными

актами, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.6. Коллективный договор заключен на три года и вступает в силу с момента подписания его сторонам «16» декабря 2019 г. и действует до «16» декабря 2022 г. включительно.

1.7. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового коллективного договора должны быть начаты «16» сентября 2022 г.

1.8. Стороны по договоренности имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

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

1.10. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 14 дней после его подписания, а вновь принятых на работу работников ознакомить до подписания трудового договора (ст. 68 ТК РФ).

Работодатель обязуется обеспечить гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

Профком обязуется разъяснять работникам положение коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

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

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

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

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

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

1.17. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК РФ).

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров (ч. 3 ст. 40 ТК РФ).

1.18. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права являются приложением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и принимаются по согласованию с профкомом (ст.8 ч. 3 ТК РФ):

- Правила внутреннего трудового распорядка образовательной организации; **(Приложение №1)**
- Соглашение по охране труда; **(Приложение №2)**
- Положение о системе оплаты труда работников; **(Приложение №3)**
- Расчетный лист; **(Приложение №4)**
- Должности для учета квалификационной категории при установлении оплаты труда; **(Приложение №5)**
- Перечень должностей, которым устанавливается ненормированный рабочий день и продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска; **(Приложение №6)**
- Положение о защите персональных данных; **(Приложение №7)**
- Порядок согласования с выборным профсоюзным органом первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права в письменной форме содержащих нормы трудового права в письменной форме; **(Приложение №8)**
- Порядок согласования с выборным профсоюзным органом при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в МБДОУ детский сад «Хунчугеш» с.Хайыракан Дзун-Хемчикского кожууна РТ **(Приложение № 9)**
- Положение о комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и организации контроля за выполнением коллективного договора; **(приложение №12)**

Другие локальные нормативные акты (расчетный лист и другие)(приложение)

1.19. Стороны определяют следующие формы управления образовательной организацией непосредственно работниками и через профком (ст.52,53 ТК РФ):

- по согласованию профкома;

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников и по иным вопросам, предусмотренных в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе образовательной организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение планов социально-экономического развития образовательной организации;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

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

1.21. При осуществлении контроля выполнения коллективного договора стороны предоставляют друг другу необходимую для этого информацию в течение 21 дней, не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

1.22. Стороны договорились ежегодно в декабре 20 числа проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников.

1.23. Стороны договорились коллективные трудовые споры рассматривать в строгом соответствии с гл. 61 ТК РФ в случаях:

- урегулирования разногласий между работниками и работодателем по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);
- заключения, изменения и выполнения коллективного договора;
- отказа работодателя согласовать, учесть мнение профкома при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права;
- если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашения, достигнутые в ходе разрешения коллективного трудового спора.

1.24. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора, а так же организации контроля его выполнения на равноправной основе по решению сторон образуется комиссия из равного количества представителей, наделенных необходимыми полномочиями.

1.25. Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий и оплаты труда, режима труда и отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

## **II. Трудовой договор, гарантии при заключении, изменении и расторжении**

2. Стороны договорились:

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определять в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом образовательной организации и не может ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором.

2.2. Трудовой договор с работниками заключать в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передается работнику в день заключения.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель знакомит работников под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, действующими в образовательной организации, а так же знакомит работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами.

2.4. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ, в том числе объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

При включении в трудовой договор дополнительных условий, они не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями локальными актами, коллективным договором.

Условие об испытании работника в целях его соответствия поручаемой работе включать в трудовой договор только по соглашению сторон.

В трудовом договоре оговаривать объём учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

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

2.6. Трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, заключать на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.7. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации с учетом мнения профкома. Верхний предел учебной нагрузки определяется уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти (ч.3, ст. 333 ТК РФ).

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

2.8. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы организации, а также изменение образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

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

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

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

2.11. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.12. Заключение трудового договора о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей. В трудовом договоре

обязательно указание на то, что работа является совместительством (ст. 282 ТК РФ).

2.13. При заключении трудового договора с педагогическими работниками учитывать положения ст. 331 ТК РФ.

2.14. Предоставлять работнику работу по обусловленной трудовым договором трудовой функции.

2.15. Расторжение трудового договора с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия профкома (ст. 82 ч.4 ТК РФ).

2.16. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2,3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником- членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведена только по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

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

### **III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

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

3.3. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального

образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

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

3.5. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в следующих размерах:

200 рублей – по Республике Тыва;

300 рублей – за пределы Республики Тыва;

500 рублей – при направлении в г. Москву и другие города.

3.6. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организации высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173—176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173—176 ТК РФ, также работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем, а также в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности организации, по направлению работодателя или органов управления образованием).

3.7. Участвовать в проведении аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям выплаты со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.8. Организовывать проведение аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

Состав аттестационной комиссии образовательной организации на 1/3 формируется из представителей профкома.

При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя

работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

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

#### **IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

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

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать ее социально-экономическое обоснование.

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

4.3. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.4. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, производить по согласованию с профкомом в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

4.5. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты арендатору по трудоустройству высвобождаемых работников организации

4.6. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из организации инвалидов.

4.7. Представлять преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, также: лицам пред пенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшим в учреждении свыше 15 лет; одиноким матерям (отцам), воспитывающим детей до 16 лет; родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет; награжденным государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденным представителям первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее одного года.

4.8. Высвобождаемым работникам предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (ст. 178, 180, 318 ТК РФ).

4.9. Работникам, высвобожденным из организации в связи с сокращением численности или штата, гарантировать после увольнения возможность пользоваться на правах работников организации услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных организаций и другими дополнительными гарантиями в течение 6 месяцев.

4.10. При появлении новых рабочих мест в организации, в том числе и на определенный срок, обеспечивать приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из организации в связи с сокращением численности или штата.

4.11. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

## **V. Рабочее время и время отдыха**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. 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 непосредственно образовательной деятельности, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

5.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;
- продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до 18 лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины норм, указанных выше, для лиц соответствующего возраста.
- для работников, являющихся инвалидами 1 или 2 группы, - не более 35 часов в неделю;
- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - не более 36 часов в неделю (ст.92 ТК РФ);

- для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях – 36 часовая рабочая неделя (ст.320 ТК РФ);
- для женщин, работающих в сельской местности – 36 часовая рабочая неделя;
- для педагогических работников – не более 36 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

Если работник имеет право на установление сокращенной продолжительности рабочего времени по нескольким основаниям, то работодатель устанавливает более льготные условия, суммирование льгот не предусматривается.

5.4. Педагогическим работникам конкретные нормы времени устанавливаются только для выполнения той части педагогической работы, которая связана с преподавательской работой, и регулируется расписанием непосредственно образовательной деятельности.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника.

5.5. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

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

5.7. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания

предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 5.6. настоящего раздела.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

Работодатель должен ознакомить учителей с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее чем за два месяца до их ухода в очередной отпуск.

5.8. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

5.9. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставлять по согласованию с профкомом в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ и только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

5.10. В дни работы к дежурству по образовательной организации педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

5.11. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, находящиеся в другой 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 учетом выполняемой работы.

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

Общим выходным днем является воскресенье.

5.13. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд.

При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

5.14. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.15. В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

5.16. Продолжительность работы (смены) в ночное время (с 22 до 6 часов) сокращать на один час, кроме работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени или принятым специально для работы в ночное время (ст. 96 ТК РФ).

5.17. Неполное рабочее время – неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя устанавливается (как при приеме на работу, так и в последствии) в следующих случаях (ст.93 ТК РФ):

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а так же лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации работодатель обязан установить.

Оплата труда производится пропорционально отработанному времени или объема выполненных работ и не влечет для работника каких - либо ограничений (продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа), других прав и гарантий.

5.18. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом организации (заседания педагогического совета, родительские собрания и т. п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.19. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочная работа) допускается только в случаях, регулируемых ст. 97-99 ТК РФ с соблюдением условий ст. 259, 268 ТК РФ.

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

Работодатель обязан вести точный учет продолжительности сверхурочной работы.

5.20. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня или смены сокращается на один час и при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов (ст. 95 ТК РФ).

В непрерывно действующих организациях, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

5.21. Максимальная продолжительность ежедневной работы (смены) устанавливается трудовым законодательством РФ (ст.94 ТК РФ).

5.22. Продолжительность работы на условиях внутреннего или внешнего совместительства (т.е. по трудовому договору о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы) не может превышать 4 часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников. Ограничения продолжительности рабочего времени при работе по совместительству, не применяются в случаях, когда по основному месту работы работник приостановил работу (в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней) или временно отстранен от работы в соответствии с медицинским заключением.

5.23. Для отдельных категорий работников условиями трудового договора устанавливается ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих должностных обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень должностей с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска содержится в **Приложении № 2**.

5.24. Работу в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае

необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных ч. 3 ст. 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и по согласованию с профкомом.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя (ч. 6 ст. 113 ТК РФ), в котором указаны причины, послужившие основанием для привлечения к работе в такие дни, список работников, компенсация за работу в эти дни, согласование с профкомом.

Оплата такой работы производится в повышенном размере в порядке, определенном ст. 153 ТК РФ.

В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям - непрерывно действующие организации.

5.25. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной Уставом образовательной организации, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с соблюдением ст. 60, 99 ТК РФ.

5.26. Для работников организации предоставлять отдых в соответствии со ст. 107 ТК РФ.

В течение рабочего дня работнику должен предоставляться перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается, и определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

На работах, где по условиям производства предоставление перерыва невозможно, работодатель обеспечивает возможность отдыха и приема пищи в рабочее время, (не менее 30 мин.) перечень работ, места для отдыха и питания устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Для воспитателей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Обеспечивается возможность приема пищи после приема пищи воспитанников.

5.27. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

Всем работникам организации при пятидневной – два выходных дня в неделю, как правило, подряд.

Общим выходным днем является суббота, воскресенье.

5.28. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), имеющему ребенка в возрасте до 16 лет, по заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы (ст. 319 ТК РФ).

5.29. Женщинам, работающим в сельской местности, по заявлению предоставляется 1 дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (ст.262 ТК РФ)

5.30. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по заявлению предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены между ними по их усмотрению) (ст.262 ТК РФ).

5.31. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней. (ст.114, 115 ТК РФ)

Педагогическим работникам предоставляется удлиненный основной оплачиваемый отпуск, продолжительность которого установлена постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 № 466.

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня (ст. 267 ТК РФ).

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск продолжительностью 30 календарных дней.

5.32. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Работникам, работающим в организации на условиях внешнего совместительства, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основной работе, в связи с этим указанные работники в срок до 15 декабря каждого года представляют работодателю документ с основного места работы о запланированном периоде отпуска.

Работникам, работающим на условиях внутреннего совместительства, ежегодный оплачиваемый отпуск планируется и предоставляется одновременно с отпуском по основной работе.

При составлении графика учитывается, что отдельным категориям работников (в случаях, предусмотренных федеральными законами), ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время:

работникам в возрасте до 18 лет (ст. 267 Трудового кодекса РФ);

ветеранам боевых действий и другим категориям ветеранов (Федеральный закон от 12.01.1995 г. № 5-ФЗ «О ветеранах»);

лицам, награжденным знаком «Почетный донор России» (ст.11 Федерального закона от 09.06.1993 г. № 5142-1 «О донорстве крови и ее компонентов»);

и другим категориям.

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

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

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

5.33. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев непрерывной работы в организации. По соглашению между работником и работодателем отпуск может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев, а в следующих случаях предоставляется (по заявлению работника) в обязательном порядке:

женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком;

работникам в возрасте до 18 лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 3 месяцев;

мужу – в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам.

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

За второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

5.34. Не допускается:

- непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

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

- замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

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

5.37. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае:

- временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска,
- исполнения работником государственных обязанностей (ст. 124 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска, либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели до его начала по письменному заявлению работника (ст. 124 ТК РФ).

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

При этом учителям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

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

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

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

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

5.39. Работники, уволенные по инициативе работодателя до использования дней, положенных за отпуск, получают оплату за каждый день положенного им отпуска (ст. 127 ТК РФ, Конвенция МОТ № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках»).

5.40. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ). Работник в этом случае вправе отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска (если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник).

5.41. По соглашению между работником и работодателем отпуск может быть разделен на части.

При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Письменное соглашение о разделении отпуска на части может быть заключено как до утверждения графика отпусков на очередной календарный год, так и в течение календарного года действия графика отпусков.

5.42. В соответствии с законодательством (ст. 116 ТК РФ) предоставлять работникам ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ до проведения специальной оценки условий труда работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда, обеспечивать право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (с последующими изменениями и дополнениями). (Приложение № 1);
  - за ненормированный рабочий день (ст. 101, 119 ТК РФ)
  - Приложение № \_\_5\_\_
  - за работу в районах Крайнего Севера 24 календарных дня и приравненных к ним местностях 16 календарных дней (ст. 321 ТК РФ);
- 5.43. Стороны договорились предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях (ст. 116 ТК РФ):

- неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации 6 календарных дней и членами профкома 6 календарных дней в году;
- при отсутствии в течение рабочего года дней нетрудоспособности-\_\_3\_\_ календарных дня;
- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу 1 календарный день;
- в связи с переездом на новое место жительства \_\_2\_\_ календарных дней;
- для проводов детей в армию \_\_3\_\_ календарных дней;
- в случае регистрации брака \_\_3\_\_ календарных дней;
- при рождении ребенка в семье \_\_3\_\_ календарных дней;
- в случае смерти близких родственников (родители, супруги, дети) \_\_5\_\_ календарных дней;

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

5.45. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (ч.4 п. 5 ст. 47 ФЗ «Об образовании Российской Федерации», ст. 335 ТК РФ).

5.46. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительностью которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст.128 ТК РФ).

5.46. На основании письменного заявления работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней.
- лицам, допущенным к вступительным испытаниям в высшие учебные заведения – 15 календарных дней;
- работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет – 14 дней в году (ст.263 ТК РФ), в удобное для них время.
- работнику, воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет - 14 календарных дней в году (ст.263 ТК РФ);
- одиноким матери, отцу, воспитывающим ребенка до 14 лет - 14 календарных дней в году (ст.263 ТК РФ);

5.47. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников организации определен в Приложении № 1 .

## **VI. Оплата и нормирование труда**

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников образовательной организации осуществляется в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законодательством Республики Тыва, иными нормативными правовыми актами Республики Тыва, Положением о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Дзун-Хемчикского кожууна Республики Тыва, утверждённым Постановлением председателя администрации муниципального района Дзун-Хемчикский кожуун Республики Тыва, а также локальными нормативными актами образовательной организации.

6.2. Оплата труда работников осуществляется на основе Положения о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Детский сад «Хунчугеш» с.Хайыракан Дзун-Хемчикского кожууна Республики Тыва.

Система оплаты труда включает:

- должностной оклад руководителя образовательной организации в зависимости от группы по оплате труда руководителей;
- должностные оклады (ставки заработной платы) специалистов (в том числе педагогических работников), других служащих (в том числе из числа учебно-вспомогательного персонала и обслуживающего персонала) по

профессиональным квалификационным группам, квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;

- тарифные ставки по профессиям рабочих в соответствии с тарифными разрядами - оклады по профессиям рабочих по профессиональным квалификационным группам;
- повышающие коэффициенты в зависимости от квалификационной категории;
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Республике Тыва.

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

Днями выплаты заработной платы являются: 20 числа за первую половину месяца и 5 числа месяца следующего за расчетный окончательный расчет за месяц работы, независимо от числа рабочих дней в месяце, размер оплаты за первую половину месяца составляет не менее 50 % оклада, ставки.

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

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

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и является **приложением № 4**.

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

За работником, приостановившим работу в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, сохраняется заработная плата в полном размере.

6.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, эти суммы выплачиваются с процентами (денежной компенсацией) в размере не ниже одной сто пятьдесят сотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ (ст. 236 ТК РФ)

6.7. За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, сохраняется заработная плата в полном размере.

6.8. Сохранить за работниками заработную плату в полном размере за время простоев, возникших в результате непредвиденных и непредотвратимых событий (климатические условия).

6.9. На педагогических работников на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.10. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В **приложении №2** к настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579, на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

6.11. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата компенсационного характера. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора, составленному в письменной форме с указанием в нем содержания и объема дополнительной работы.

6.12. Оплату труда педагогическим работникам производить с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория в случаях, предусмотренных в **приложении № 5**, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

6.13. Сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории педагогическим работникам, у которых истек срок действия квалификационной категории:

- в период нахождения в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет на период подготовки и прохождения аттестации в целях

установления квалификационной категории, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;

- перед наступлением пенсионного возраста и предполагаемого выхода работника на пенсию до дня наступления пенсионного возраста и выхода на пенсию, но не более чем на один год; ( за год до наступления пенсионного возраста и выхода на пенсию).

- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

- в период временной нетрудоспособности, длящейся свыше 2-х месяцев, либо у которых наступила нетрудоспособность во время аттестационных процедур, на срок до 4-х месяцев;

- в период службы в Вооруженных Силах Российской Федерации;

- в период длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные организации за рубежом.

6.14. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

6.15. Работа педагогических работников в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

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

6.16. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, в случаях увеличения размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

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

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;

- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

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

6.17. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

6.18. Штаты образовательной организации формируются с учетом примерных штатных нормативов, устанавливаемых Министерством образования и науки Республики Тыва.

6.19. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам в соответствии с положением.

6.20. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель образовательной организации.

## **VII. Социальные гарантии, компенсации и льготы**

7. Стороны пришли к Соглашению о том, что:

7.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст.313-327 ТК РФ);

- при приеме на работу (ст. 64, 168, 220, 287, 259, 262 ТК РФ);

- при переводе на другую работу (ст. 72, 72.1, 72.2, 73, 74 ТК РФ);

- при увольнении (ст. 178, 179, 180, 82 ТК РФ);

- по оплате труда (положения настоящего коллективного договора, ст. 142, 256 ТК РФ);

- при направлении в служебные командировки (ст. 167-168 ТК РФ);

- при совмещении работы с обучением (ст. 173, 174, 177 ТК РФ);

- при вынужденном прекращении работы по вине работодателя (ст. 405, 157, 414 ТК РФ);

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, предусмотренные настоящим Коллективным договором, ст.ст. 116-119, 123-128, 321, 325 ТК РФ;

- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84 ТК РФ);

- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.2.2. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами и организациями культуры в образовательных целях.

7.2.3. При временной нетрудоспособности выплачивать работнику пособие по временной нетрудоспособности в размерах, установленных законодательством.

7.2.4. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещать его утраченный заработок, а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо со смертью работника.

7.2.5. На время прохождения медицинского осмотра (обследования) (ст. 213, 254, 260 ТК РФ) за работником сохранять средний заработок по месту основной работы.

7.2.6. Организовать прохождение работниками дополнительной диспансеризации в рамках национального проекта «Здоровье» с сохранением среднего заработка и места работы.

7.2.7. Выплачивать выходное пособие работникам по основаниям и в размерах, предусмотренных статьями 178, 318 ТК РФ.

7.2.8. При сдаче крови и ее компонентов сохранять за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставление в связи с этим оплачиваемых дней отдыха.

7.2.9. Членам комиссии по трудовым спорам предоставлять свободное от работы время для участия в работе указанной комиссии с сохранением среднего заработка.

7.2.10. Обеспечить бесплатное (частично оплачиваемое) питание, размер которого определяется по согласованию с профкомом.

7.2.11. Ежегодно отчислять в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере 5000 рублей в год на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

7.2.12. Оказывать из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам учреждения по утвержденному по согласованию профкома перечню оснований

7.2.13. Лиц, участвующих в коллективных переговорах, подготовке коллективного договора, освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более 3 месяцев

За представителями работников сохранять гарантии и льготы в соответствии с ч. III ст. 39 ТК РФ.

7.2.14. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

7.2.15. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей.

7.2.16. Работнику, имеющему ребенка дошкольного возраста, обеспечить помощь в устройстве в дошкольную образовательную организацию.

7.2.17. В случае смерти работника оказывать помощь в организации похорон; в случае гибели работника на производстве выплачивать членам семьи погибшего, помимо предусмотренных действующим законодательством компенсаций, единовременное пособие в размере двух должностных окладов.

7.2.18. Не увольнять по сокращению штата при любом финансовом положении следующих работников:

- в период временной нетрудоспособности (ст. 81 ТК РФ), во время пребывания в очередном, декретном, учебном отпуске (ст. 261 ТК РФ);
- женщин, имеющих детей до трех лет (ст. 261 ТК РФ);
- работающих инвалидов;
- лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание у данного работодателя;
- одиноких матерей (отцов), имеющих детей до 16-летнего возраста;
- родителей, имеющих детей с ограниченными возможностями до 18 летнего возраста.

7.2.19. По основному месту работы работнику и неработающим членам семьи (супругу, несовершеннолетним детям, фактически проживающим с работником) оплачивать один раз в два года за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска и обратно любым видом транспорта, в том числе и личным (за исключением такси), в пределах Российской Федерации, а так же оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов. Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данной организации.

Оплата стоимости проезда работника и членов его семьи личным транспортом к месту использования отпуска и обратно производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем.

Оплата стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно может производиться перед отъездом работника в отпуск исходя из примерной стоимости проезда. Окончательный расчет производится по возвращении из отпуска на основании предоставленных документов (ст. 325 ТК РФ, Закон Республики Тыва от 29.12.2004 г. № 1054 ВХ-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях Республики Тыва»).

7.2.20. Организует в образовательной организации общественное питание (столовые, буфеты, комнаты (места) для приема пищи).

### 7.3. Социальная защита.

7.3.1. Педагогический работник имеет право отказать любому в посещении непосредственно образовательной деятельности, если работодатель (администрация учреждения) не предупредила его за сутки.

7.3.2. При посещении непосредственно образовательной деятельности работодатель обязан ознакомить педагогического работника с анализом непосредственно образовательной деятельности в письменном виде под роспись.

7.4. Работодатель обеспечивает нормальные условия работы для выполнения обязанностей, возложенных на каждого работника.

## **VII. Охрана труда и здоровья.**

### **8. Работодатель обязуется:**

8.1. Обеспечить право работников образовательной организации на здоровые и безопасные условия труда, внедрение новых средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219, 220, 212 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (**приложение № 2**) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

Провести в учреждении специальную оценку условий труда (СОУТ) и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с профкомом, с последующей сертификацией.

В состав комиссии при проведении СОУТ в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

8.2. Осуществить финансирование (выделять средства) на проведение мероприятия по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение СОУТ из всех источников финансирования определенные соглашением по охране труда.

8.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580 н.

**8.4.** Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года.

8.5. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу учебного года.

8.6. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками образовательной организации обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

8.7. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт образовательной организации.

8.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

8.9. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

8.10. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами,

содержащими государственные нормативные требования охраны труда в соответствии с **приложением № 2** коллективного договора.

8.11. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

8.12. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счёт работодателя (ч. III ст.221 ТК РФ).

8.13. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.14. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

8.15. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.16. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждений на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства в следствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ)

8.17. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт (ст.227, 228<sup>1</sup>, 229, 230, 230<sup>1</sup> ТК РФ) .

8.18. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.19. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.20. Совместно с профкомом обеспечить в образовательной организации создание комитета (комиссии) по охране труда из равного количества представителей работодателя и профсоюзного комитета и условий для их общественной работы; проводить трёхступенчатый административно-общественный контроль, не реже одного раза в год - «День охраны труда».

8.21. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.22. Оказывать беспрепятственный допуск и содействие техническим инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации, за реализацией прав работников на получение выплат по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и

профессиональных заболеваний, а также назначением и выплатой пособий по временной нетрудоспособности за счёт средств работодателя в случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда и применять меры к их устранению.

8.23. Организовать в установленные сроки проведение бесплатного (за счет средств работодателя) медицинского осмотра работников образовательной организации, обязанных проходить периодический медицинский осмотр.

Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с охранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. (ст.213, 331 ТК РФ)

8.24. Выделять средства в размере 1000 рублей для оздоровительной работы среди работников и их детей.

8.25. Организовать медицинский кабинет с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи.

8.26. Один раз в полгода информировать коллектив образовательной организации о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листков.

8.27. Оборудовать комнату для отдыха работников.

8.28. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средств индивидуальной защиты, а также о мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов.

8.29. Предоставлять органам профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

8.30. Совместно с профсоюзным комитетом организовать обучение членов комиссий по охране труда с соблюдением гарантий, установленных настоящим коллективным договором.

8.31. Уполномоченным по охране труда для выполнения ими обязанностей по охране труда предоставлять 5 часов рабочего времени в неделю с сохранением за это время среднего заработка.

8.32. Создать комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе войдут представители работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Комиссия по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований по охране труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах проверок, сбор предложений к разделу коллективного договора об охране труда.

8.33. Участвовать на паритетных началах совместно с профкомом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных настоящим коллективным договором, изменений условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда.

8.34. 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.

8.35. Работники обязуются:

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

8.35.2. 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.

8.35.3. 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.

8.35.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

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

8.37. С целью улучшения работы по пожарной безопасности:

8.37.1. Работодатель обеспечивает в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности образовательной организации в соответствии с требованиями законодательства:

- организует безусловное выполнение предписаний территориальных органов Государственного пожарного надзора, МЧС России;

- обеспечивает организацию нормативным количеством противопожарного оборудования, первичных средств пожаротушения, спасения людей, индивидуальных средств фильтрующего действия для защиты органов дыхания, сертифицированных в области пожарной безопасности;

- разрабатывает схемы и инструкции по эвакуации людей, оборудования и материальных ценностей на случай пожара;

- доводит схемы и инструкции по эвакуации до обучающихся, преподавателей и сотрудников образовательной организации;

- организует и проводит тренировки по эвакуации людей не реже одного раза в полугодие;

- организует и проводит в образовательной организации изучение «Правил пожарной безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных организаций»;

- разрабатывает инструкции по хранению пожаро- взрывоопасных веществ в лабораториях, на складах и в гаражах учебного заведения в соответствии с требованиями пожарной безопасности, организует наличие и исправность систем вентиляции лабораторий, учебных и вспомогательных помещений;

- обеспечивает материалами наглядной агитации и пропаганды, направленной на обеспечение пожарной безопасности, борьбы с табакокурением, разрабатывает и реализует планы проведения профилактической работы по пожарной безопасности в детских коллективах;

- осуществляет систематические осмотры пришкольной территории с целью обеспечения на ней пожаробезопасной обстановки (недопущение захламленности, разведения костров, складирования строительных материалов во дворах, на участках, прилегающих к зданиям учебного заведения);

- ведет статистический отчет о состоянии пожарной безопасности в учебном заведении (количество пожаров и загораний, причины их возникновения, величины материального ущерба, принятые меры).

#### **8.37.2. Профсоюз:**

- организует проведение мероприятий по контролю за выполнением требований пожарной безопасности в образовательной организации, при этом обращает особое внимание на наличие и исправность автоматических средств обнаружения и оповещения о пожаре, первичных средств пожаротушения, состояния путей эвакуации людей;

- принимает участие в работе комиссии по проверке на практическую готовность сотрудников, обучающихся и воспитанников к действиям при возникновении пожара;

- организует и осуществляет проверки состояния средств пожаротушения: наличие, исправность и укомплектованность первичными средствами пожаротушения, исправность противопожарных гидрантов и автоматических средств пожаротушения, своевременность периодической проверки их рабочего состояния, отраженной в актах;

- контролирует графики профилактической проверки по обеспечению пожарной безопасности в энергосистемах, на электрооборудовании, электроустановках, в компьютерных классах;

- осуществляет проверки наличия и порядка ведения документации, направленной на обеспечение пожарной безопасности.

#### **8.38. Стороны договорились:**

- по результатам проверки совместно корректировать и отрабатывать планы эвакуации на случай возникновения пожаров;

- содействовать выполнению представлений по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований пожарной безопасности;

-совместно осуществлять меры по внедрению новых эффективных средств противопожарной защиты, оповещения о пожаре и спасении людей.

### **IX. Гарантии профсоюзной деятельности.**

В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации (профкома) в соответствии с Трудовым кодексом РФ, ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими законодательными актами и настоящим коллективным договором

9. Работодатель обязуется:

9.1. Соблюдать права профсоюзов, установленных законодательством (гл. 58 ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другие законодательные акты.)

Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иную форму воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельности.

9.2. Принимать решения, локальные акты по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором в порядке, определенном ст. 371, 372 ТК РФ.

9.3. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ), производить с предварительного согласия профкома в порядке, определенном ст. 82, 373 ТК РФ.

9.4. Предоставлять профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

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

9.6. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

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

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

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

- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным настоящим коллективным договором, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

9.9. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

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

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

- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

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

- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

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

- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);

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

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

- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

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

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

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

- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

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

- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

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

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

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

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

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

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

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

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

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

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

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

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

- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);

- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);

- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);

- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

9.12. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

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

- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

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

9.13. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в

период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

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

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

9.16. Обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза.

9.17. В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления ежемесячно перечислять на счет профсоюзной организации денежные средства из всей заработной платы работника в размере 100 % установленного профсоюзного взноса (ст.30,377 ТК РФ).

9.18. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.19. За счет средств учреждения производить ежемесячные выплаты председателю профкома в размере 1000 рублей (ст. 377 ТК РФ).

9.20. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятий, а также проведения соответствующей общественной работы в интересах работников коллектива.

9.21. Обеспечить предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором (ст. 374, 376 ТК РФ).

Председатель, его заместители могут быть уволены по инициативе работодателя с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 373, 374, 376 ТК РФ).

Увольнение председателя и заместителя председателя профкома в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается, помимо общего порядка увольнения (ст. 373 ТК РФ) только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 ТК РФ.

9.22. Предоставлять профкому по его запросу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития образовательной организации.

9.23. Вопросы принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (приказов, распоряжений, инструкций), согласовывать с выборным профсоюзным органом в порядке, установленном ст. 371, 372 ТК РФ.

9.24. Предоставлять председателю профкома или его представителю возможность участия в работе совещаний и заседаний органов управления образовательной организации при рассмотрении вопросов, непосредственно затрагивающих интересы работников.

9.25. Содействовать деятельности первичной организации Профсоюза образовательной организации.

9.26. Предоставлять возможность профкому, его представителям, комиссиям, профсоюзным инспекторам труда осуществлять контроль соблюдения трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, соглашений, обеспечением безопасных условий и охраны труда.

В недельный срок сообщать им о результатах рассмотрения требований об устранении выявленных нарушений.

9.27. Учитывать, что за нарушение законодательства о профсоюзах, должностные лица, работодатели несут ответственность в соответствии с федеральным законодательством и ТК РФ (ст. 378 ТК РФ).

## **Х. Обязательства профкома**

10. Профком обязуется:

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

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

10.3. Быть полномочными представителя Профсоюза при ведении коллективных переговоров и заключении коллективного договора и соглашений от имени работников, а также при урегулировании трудовых и

иных социальных отношений, предусмотренных законодательством РФ, участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров (ст. 384, 387, 391, 399, 400 ТК РФ, ст. 11, 14 ФЗ «О профсоюзах»), соблюдения законодательства о труде:

10.4. Организовать проведение общего собрания работников для принятия коллективного договора, подписывать коллективный договор и осуществлять контроль за его выполнением.

10.5. Совместно с работодателем создать примирительную комиссию для урегулирования разногласий, возникающих в коллективных переговорах.

10.6. Организовать поддержку требований профсоюза в отстаивании интересов работников в форме собраний, митингов, пикетирования, а при необходимости – забастовок в установленном законодательством порядке.

10.7. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры защиты персональных данных работников (п. 10, ст. 86 ТК РФ).

10.8. Совместно с представителем работодателя образовать комиссию по трудовым спорам образовательной организации для рассмотрения индивидуальных трудовых споров работников с работодателем и на паритетной основе – комиссию по охране труда образовательной организации, для организации совместных действий по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, избирать уполномоченного профкома по охране труда. Участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве.

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

10.9. Организовывать физкультурно-оздоровительную работу с членами профсоюза и их детьми.

10.10. Организовывать учебу профсоюзного актива и совместно с работодателем - правовое просвещение работников.

10.11. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.12. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.13. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях, предусмотренных Положением о материальной помощи первичной профсоюзной организации МБДОУ Детский сад «Хунчугеш» с.Хайыракан Дзун-Хемчикского кожууна РТ.

10.14. Обеспечить общественный контроль за:

- соблюдением в учреждении законодательства о труде, соблюдением норм труда и отдыха;
- соблюдением норм и правил охраны труда;
- своевременной выплатой заработной платы, пособий по социальному страхованию, расходованием средств социального страхования,

распределение путевок на оздоровление и отдых детей застрахованных граждан;

-соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников;

- правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;

- выполнением коллективного договора, районного, республиканского соглашений в учреждении, соглашения по охране труда;

- соблюдением установленных социальных гарантий и льгот работникам учреждения;

- своевременным перечислением в пенсионный фонд.

10.15. Заслушивать сообщения работодателя о выполнении обязательств по коллективному договору, соглашений по охране труда, социальных гарантий и льгот работникам учреждения, требует устранения выявленных недостатков.

10.16. Направлять учредителю образовательной организации заявление о нарушении работодателем (руководителем организации, его заместителями) законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.17. Информировать членов профсоюза о своей работе, деятельности выборных органов вышестоящих организаций профсоюза.

10.18. Проводить разъяснительную работу среди членов профсоюза о их правах и льготах, о роли профсоюза в защите трудовых, социальных прав и профессиональных интересов членов профсоюза.

10.19. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных актов без необходимого согласования с профсоюзом (ст. 8, 371, 372 ТК РФ).

10.20. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ).

10.21. Обращаться в Государственную инспекцию труда с предложением привлечь к ответственности должностных лиц за нарушение трудового законодательства о труде, условий коллективного договора, соглашений.

10.22. Ежегодно проводить смотр-конкурс состояния охраны труда.

10.23. Осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива, ведущего эффективную общественную работу.

## **XI. Контроль за выполнением коллективного договора.**

### **Ответственность сторон коллективного договора**

11. Стороны договорились:

11.1. Совместно разработать план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и отчитываться на общем собрании работников о их выполнении.

11.2. Профком направляет Коллективный договор для экспертизы на соответствие трудовому законодательству и уведомительной регистрации в Региональное отделение Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации по Республике Тыва (РОПРПОН РФ по РТ), после этого работодатель в течение 7 дней направляет Коллективный договор в орган по труду - Министерство труда и социальной политики Республики Тыва для уведомительной регистрации.

11.3. Разъяснять условия коллективного договора среди работников образовательного учреждения.

11.4. Проводить организаторскую работу по обеспечению выполнения всех условий коллективного договора.

11.5. Представлять друг другу необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51, 54 ТК РФ).

11.6. Информировать работников о ходе выполнения коллективного договора.

11.7. В случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 54, 55, 195 ТК РФ, ст. 5.29, 5.27, 5.31 КоАП).

11.8. Затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, оплату услуг специалистов, экспертов производить за счет работодателя.

11.9. Нарушение законодательства о труде и об охране труда лицом, ранее подвергавшемуся административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного до трех лет (ст. 5.27 КоАП).

11.10. По требованию профсоюзного органа работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает трудовое законодательство, не выполняет обязательств по коллективному договору (ст. 195 ТК, часть вторая пункт 2 ст. 30 Федерального закона «О профсоюзах»).

Коллективный договор с Приложениями принят на общем собрании работников образовательной организации **«16» декабря** 2019 года. Протокол № 2

Приложение № 1  
к Коллективному договору  
МБДОУ Детский сад  
«Хунчугеш» с.Хайыракан  
Дзун- Хемчикского кожууна РТ  
на 2019-2022 годы

"Согласовано"  
Председатель ППО МБДОУ  
Детский сад «Хунчугеш»  
с.Хайыракан  
Дзун- Хемчикского кожууна РТ  
\_\_\_\_\_ Монгуш А.А.  
"16" декабря 2019г.

"Утверждаю"  
Заведующая МБДОУ  
Детский сад «Хунчугеш» с.Хайыракан  
Дзун- Хемчикского кожууна РТ  
\_\_\_\_\_ Баазан А.С.  
"16" декабря 2019г.

## Положение о правилах внутреннего трудового распорядка

### 1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее Правила) утверждены совместным решением работодателя - Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение Детский сад «Хунчугеш» с.Хайыракан Дзун-Хемчикского кожууна Республики Тыва (МБДОУ Детский сад «Хунчугеш» с.Хайыракан ) и выборного профсоюзного органа - Профкома Детский сад «Хунчугеш» с.Хайыракан Дзун-Хемчикского кожууна Республики Тыва.

1.2. Настоящие Правила вводятся в действие с "16" декабря 2019 .

1.3. Правила внутреннего трудового распорядка Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Детский сад «Хунчугеш» с.Хайыракан Дзун-Хемчикского кожууна Республики Тыва (далее учреждение) разработаны в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

1.4. В случае изменения Трудового Кодекса РФ, иных актов действующего трудового законодательства необходимо руководствоваться положениями законодательства (впредь до внесения изменений и дополнений в настоящие Правила).

С настоящими Правилами подлежат ознакомлению все работники учреждения.

При приеме на работу каждый новый работник должен быть ознакомлен с действующими в учреждении Правилами (под расписку).

1.5. Действие настоящих Правил распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Правила внутреннего трудового распорядка регулируют трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения в учреждении и распространяются на работников, работодателя, их представителей. Правила

определяют порядок приема и увольнения работников, трудовой распорядок в учреждении (режим труда и отдыха), устанавливают обязательные для всех работников правила поведения, права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания.

1.7. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем по согласованию представительного органа работников (Профкомом). Все изменения и дополнения вносятся в Правила в таком же порядке.

## **2. Порядок приема и увольнения работников**

2.1. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого в письменной форме.

Работодателем является МБДОУ Детский сад «Хунчугеш» с.Хайыракан Дзун-Хемчикского кожууна РТ в лице его полномочного представителя – заведующей детским садом, действующего на основании устава, вступившего в трудовые отношения с работником.

Работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем Детский сад «Хунчугеш» с.Хайыракан Дзун-Хемчикского кожууна РТ.

Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами учреждения и этим соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать Правила.

Трудовой договор может заключаться:

- на неопределенный срок
- на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор), если иной срок не предусмотрен Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в следующих случаях:

на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами учреждения, трудовым договором сохраняется место работы;

на время выполнения временных (до 2-х месяцев) работ;

для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона). Перечни сезонных работ, в том числе отдельных сезонных работ, проведение которых возможно в течение периода (сезона), превышающего 6

месяцев, и максимальная продолжительность указанных отдельных сезонных работ определяются отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, заключаемыми на федеральном уровне социального партнерства;

для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности учреждения (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до 1 года) расширением производства или объема оказываемых услуг;

с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;

для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника;

в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора (без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения):

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

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

с лицами, обучающимися по очной форме обучения;

с лицами, поступающими на работу по совместительству;

в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Условие об испытании указывается в трудовом договоре.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

беременных женщин;

женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

несовершеннолетних;

лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя;

лиц, успешно завершивших ученичество в учреждении;

при приеме на работу на срок до 2 месяцев;

иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

Срок испытания не может превышать 3 месяцев, за исключением следующих категорий работников, которым срок испытания может быть установлен до шести месяцев: руководитель учреждения и его заместители, главный бухгалтер и его заместители, руководители филиалов.

При заключении трудового договора на срок от 2 до 6 месяцев испытание не может превышать двух недель.

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

Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее 3-х рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

С работником учреждения может заключаться трудовой договор о работе на условиях внутреннего совместительства (в свободное от основной работы время).

2.2. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, имеющих равную юридическую силу, каждый из которых подписывается сторонами (работодателем и работником). Один экземпляр трудового договора передается работнику, что должно подтверждаться его подписью на экземпляре трудового договора, который хранится у работодателя в личном деле работника. При утрате работником своего экземпляра трудового договора по его просьбе выдается надлежаще заверенная копия.

Содержание трудового договора состоит из трех частей. Первая часть включает сведения, характеризующие работника и работодателя (преамбула и реквизиты сторон), вторая – обязательные условия трудового договора, без которых трудовой договор не может считаться заключенным, и третья – дополнительные условия трудового договора, которые стороны могут устанавливать по своему усмотрению.

К обязательным условиям трудового договора относятся: место работы (образовательное учреждение, его обособленное структурное подразделение), трудовая функция (работа по должности; конкретный вид поручаемой работнику работы); объем учебной нагрузки; срок трудового договора; дата начала работы; условия оплаты труда; режим рабочего времени и времени отдыха; условие об обязательном социальном страховании; другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

2.3. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, обязано предъявить следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность (временное удостоверение личности, выдаваемое органами внутренних дел);
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
- документ воинского учета - для военнообязанных граждан, пребывающих в запасе, - военный билет (временное удостоверение, выданное взамен военного билета), для граждан, подлежащих призыву на военную службу, - удостоверение гражданина, подлежащего призыву на военную службу. При приеме указанных документов выдается расписка;
- документы об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний (дипломы, аттестаты, удостоверения, свидетельства) - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в определенном порядке и форме;
- другие необходимые документы (когда это вытекает из специфики работы) - в случаях, установленных федеральными законами, указами Президента РФ или постановлениями Правительства РФ.

При приеме на работу, предъявляется также медицинская справка установленного образца.

2.4. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора. По требованию работника ему выдается надлежаще заверенная копия указанного приказа.

2.5. На всех работников, проработавших в организации свыше пяти дней, ведутся трудовые книжки, если работа в этой организации является для работника основной.

2.6. При приеме на работу работодатель обязан:

- ознакомить работника с настоящими Правилами, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника;
- ознакомить работника с порученной работой, условиями труда, его правами и обязанностями;
- провести инструктаж по охране труда, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим;
- обеспечить обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов;

- обеспечить обязательное медицинское освидетельствование лиц, не достигших возраста восемнадцати лет, а также иных лиц в случаях, предусмотренных законодательством.

2.7. Прекращение трудового договора допускается только по основаниям, в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством.

Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя. В трудовую книжку работника вносится запись о причине прекращения трудового договора в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ, иных федеральных законов со ссылкой на соответствующую статью и пункт закона.

Основаниями для прекращения трудового договору могут быть:  
соглашение сторон;

истечение срока действия срочного трудового договора;

инициатива работника;

инициатива работодателя;

перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества учреждения, с изменением подведомственности (подчиненности) учреждения либо ее реорганизацией;

отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;

отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие в учреждении подходящей для него работы;

обстоятельства, не зависящие от воли сторон (призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу; восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда; осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу; признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и др.);

нарушение установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (заключение трудового договора на выполнение работы, противопоказанной данному работнику по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации; отсутствие соответствующего документа об образовании, если выполнение

работы требует специальных знаний в соответствии с федеральным законом или иным нормативным правовым актом и др.);

Помимо оснований, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются:

1) повторное в течение одного года грубое нарушение Устава учреждения;

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

2.8. Лицо, лишённое решением суда права работать в образовательном учреждении в течение определенного срока, не может быть принято на работу в образовательное учреждение в течение этого срока.

2.9. По письменному соглашению сторон трудовой договор (как договор, заключенный на неопределенный срок, так и срочный трудовой договор) может быть расторгнут в любое время.

Аннулирование договоренности относительно срока и основания увольнения (пункт 1 части первой статьи 78 Трудового кодекса РФ) возможно лишь при взаимном согласии работодателя и работника.

2.10. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия.

О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия и об увольнении работника по пункту 2 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

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

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

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

В случае, когда работник не был предупрежден о предстоящем увольнении и приказ о прекращении с ним трудового договора в день истечения срока действия трудового договора не издавался, и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу, и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.11. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию (по пункту 3 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ), предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за 2 недели (14 календарных дней). Течение срока

предупреждения начинается на следующий день после получения работодателем заявления от работника об увольнении.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе обусловлено невозможностью продолжения им работы по уважительной причине (выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях нарушения администрацией учреждения законов и иных нормативных правовых актов, условий коллективного или трудового договора, установленных органами, осуществляющими государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, профсоюзным комитетом, комиссией по трудовым спорам, судом, работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. О желании отозвать заявление работник сообщает работодателю в письменной форме. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с законодательством не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.

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

В том случае, если работник желает расторгнуть трудовой договор по собственному желанию в конкретный день (указав дату желаемого увольнения в заявлении), и резолюция руководителя свидетельствует о согласии с желанием работника, трудовой договор прекращается в день, указанный в заявлении работника.

Работник, заключивший трудовой договор с условием об испытании на определенный срок, имеет право расторгнуть трудовой договор в период испытания, предупредив об этом администрацию учреждения в письменной форме за три дня.

Работник, заключивший трудовой договор на срок до двух месяцев, обязан в письменной форме предупредить работодателя за три календарных дня о досрочном расторжении трудового договора.

Работник, занятый на сезонных работах, обязан в письменной форме предупредить работодателя о досрочном расторжении трудового договора за три календарных дня.

2.12. Если последний день срока предупреждения приходится на нерабочий день в учреждении, то днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день. В этом случае работник обязан выйти на работу и исполнять свои трудовые обязанности (за исключением случаев, когда работник в этот день отсутствует на работе по причине временной нетрудоспособности, отпуска, установленного выходного дня и по другим причинам, и за ним в этот день сохраняются место работы (должность)). Если же время работы работника в этот день превышает время работы администрации учреждения, работник вправе (по согласованию со

своим непосредственным руководителем) не выходить на работу, либо отработать неполный рабочий день (смену).

2.13. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае:  
ликвидации организации (пункт 1 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ);

сокращения численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ);

несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ);

смены собственника имущества учреждения (в отношении руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера) - пункт 4 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ;

представления работником подложных документов при заключении трудового договора (пункт 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ);

неудовлетворительного результата испытания (часть первая статьи 71 Трудового кодекса РФ);

приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной (в отношении лиц, работающих по совместительству и заключивших трудовой договор на неопределенный срок) - ст. 288 Трудового кодекса РФ, о чем работодатель в письменной форме предупреждает указанного работника не менее чем за две недели до прекращения трудового договора.

в других случаях, установленных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.14. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения указанного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся в учреждении работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии.

2.15. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого

работника не выдержавшим испытание. Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

2.16. Особенности расторжения трудового договора с работниками, не достигшими возраста 18 лет; с работниками, заключившими трудовой договор на срок до 2 месяцев; с работниками, занятыми на сезонных работах; с беременными женщинами или с иными лицами с семейными обязанностями; с работниками, являющимися членами профессиональных союзов, устанавливаются Трудовым кодексом РФ и Коллективным договором учреждения.

2.17. Основания и порядок увольнения работников за совершение дисциплинарных проступков устанавливаются главой 7 Правил.

2.18. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации учреждения) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

2.19. В день увольнения работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесением в нее записи об увольнении, произвести с ним окончательный расчет т.е. выплатить все суммы, причитающиеся работнику от работодателя (заработная плата, выходное пособие, компенсация за неиспользованный отпуск). При наличии спора о размере причитающихся работнику при увольнении сумм ему в указанные сроки выплачивается не оспариваемая сумма.

При получении расчета работник обязан представить в кассу бухгалтерии учреждения полностью заполненный обходной лист, подтверждающий отсутствие каких-либо материальных претензий со стороны работодателя.

Днем увольнения считается последний день работы, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

2.20. В случае, если в день увольнения работника выдать трудовую книжку невозможно в связи с отсутствием работника, либо его отказом от получения трудовой книжки на руки, работодатель направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой, либо дать согласие на отправку ее по почте. Со дня направления уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

2.21. По письменному заявлению работника работодатель обязан выдать ему в течение 3-х рабочих дней безвозмездно, надлежаще заверенные копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу; приказа об увольнении с работы; копию трудовой книжки; справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, периоде работы в учреждении и др.).

2.22. При прекращении трудового договора работник обязан вернуть работодателю все полученные им для выполнения трудовой функции материальные ценности, документы, иное имущество работодателя.

### **3. Основные права и обязанности работников**

3.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных законодательством;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами и безопасности труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном законодательством;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных законодательством и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашения;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- решение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном законодательством;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей и компенсацию морального вреда;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- иные права, предусмотренные коллективным договором организации.

3.2. Работник обязан:

- добросовестно и в полном объеме исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией, иными правовыми актами;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, в том числе режим труда и отдыха;

- соблюдать трудовую дисциплину - обязательные для всех работников правила поведения, определенные федеральными законами, иными правовыми актами, в том числе локальными нормативными актами;
- своевременно и надлежащим образом исполнять распоряжения должностных лиц учреждения, сделанные в пределах их полномочий;
- выполнять установленные нормы труда;
- знать и неуклонно соблюдать технологическую дисциплину, должностные и производственные инструкции, иные относящиеся к его трудовой деятельности правила и нормы;
- соблюдать порядок и чистоту на рабочем месте и на территории учреждения;
- хранить служебную, иную охраняемую законом тайну, не разглашать сведения конфиденциального характера;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, в том числе правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты, проходить обучение безопасным приемам и методам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- проходить обязательные медицинские осмотры (обследования) - в предусмотренных законодательством случаях; (2 раза в год проходят обязательные медицинские осмотры повара, заведующая, воспитатели, музыкальный руководитель, руководитель физического воспитания, медсестра, завхоз, младшие воспитатели, машинист по стирке, старший воспитатель; 1 раз в год - кочегары, сторожи и рабочий по обслуживанию и ремонту зданий и сооружений);
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни или здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- систематически повышать свою квалификацию, изучать передовые приемы и методы работы, совершенствовать профессиональные навыки;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников, использовать машины, оборудование, оргтехнику работодателя только в связи с производственной деятельностью, соблюдать установленный порядок хранения и использования материальных ценностей и документов;
- незамедлительно сообщить должностным лицам учреждения либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу сохранности имущества работодателя;
- информировать работодателя или иных должностных лиц о причинах невыхода на работу и иных обстоятельствах, препятствующих надлежащему выполнению работником своих трудовых обязанностей;
- сообщать кадровой службе работодателя об изменении своих анкетных данных - фамилии, имени, отчества, места жительства, образовании, паспортных данных;

- воздерживаться от действий, могущих нанести ущерб интересам организации, а также ее деловой репутации.

3.3. Запрещается в рабочее время:

а) заниматься деятельностью, непосредственно не связанной с работой, выполнять общественные поручения и проводить разного рода мероприятия, не связанные с производственной деятельностью организации (кроме случаев, когда законодательством предусмотрена возможность выполнения государственных или общественных обязанностей в рабочее время);

б) оставлять рабочее место в целях, не связанных с выполнением трудовых обязанностей. Работник может отсутствовать на работе только с предварительного согласия работодателя (руководителя организации, его заместителя);

в) употреблять спиртные напитки, наркотические и токсические вещества. Работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе).

3.4. Права и обязанности работников могут конкретизироваться в трудовых договорах, должностных и технических (производственных) инструкциях, других правовых актах, принятых в учреждении.

#### **4. Основные права и обязанности работодателя**

4.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены федеральным законодательством;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд в порядке, предусмотренном локальными нормативными актами;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном федеральным законодательством;

- принимать локальные нормативные акты.

4.2. Работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, работодатель не допускает к работе, обеспечивает прохождение им медицинского обследования на наличие алкоголя в организме и составляет акт.

4.3. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовыми договорами;

- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные сроки (за первую половину месяца - 20 числа текущего месяца, окончательный расчет - 05 числа следующего за расчетным месяца);
- вести точный учет рабочего времени, фактически отработанного работниками, обеспечивать учет сверхурочных работ;
- вести коллективные переговоры, а также заключить коллективный договор;
- предоставлять профкому полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- рассматривать представления профкома, правового инспектора труда Профсоюза о выявлении нарушений законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением в предусмотренных федеральным законодательством и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены федеральным законодательством;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовым и договорами.

## **5. Рабочее время и время отдыха**

### **5.1. Продолжительность рабочего времени.**

5.1.1. Нормальная продолжительность рабочего времени составляет сорок часов в неделю.

5.1.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени установлена п.5.2. Коллективного договора учреждения.

5.1.3 Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников учреждения устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными

обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

5.1.4. К работе в ночное время (с 22 до 6 часов) не допускаются: беременные женщины и работники, не достигшие возраста 18 лет.

Женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, а также

опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время. Обязанность известить их о праве отказаться от работы в ночное время возлагается на работодателя.

5.1.5. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни запрещены. Исключительные случаи привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни определяются ст.113 ТК РФ, п. 5.12. КД.

По условиям работы учреждения в нерабочие праздничные дни приостановка работы невозможна по производственно-техническим условиям. Для кочегаров и сторожей устанавливается сменный график работы.

На работах, где по условиям производства(работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

## 5.2. Режим рабочего времени.

### 5.2.1.

№ п/п	Должность	Начало рабочего дня	Окончание рабочего дня	Перерыв для отдыха и питания	Дни недели	Выходные	Примечание
1.	Заведующий	08.00	16.12	12.00 -13.00	Понедельник-пятница	Суббота, воскресенье	Устанавливается ненормированный рабочий день
2.	Старший воспитатель	08.00	16.12	12.00-13.00	Понедельник-пятница	Суббота, воскресенье	
3	Заместитель по АХЧ	08.00	16.12	12.00 -13.00	Понедельник-пятница	Суббота, воскресенье	Устанавливается ненормированный рабочий день
4	Медицинская сестра	08.00	16.12	12.00 -13.00	Понедельник-пятница	Суббота, воскресенье	
5.	Воспитатель	07.30-12.18	14.48-19.30	Не предоставляется	По графику	Суббота, воскресенье	Суммированный учет рабочего времени

6.	Музыкальный руководитель	08.30-10.20	16.40	11.30-15.30	Понедельник-пятница	Суббота, воскресенье	По расписанию непосредственно образовательной деятельности, в мероприятиях вне занятий
7.	Руководитель физической культуры	08.00-10.40		Не предоставляет	Понедельник-пятница	Суббота, воскресенье	По расписанию непосредственной образовательной деятельности, в мероприятиях вне занятий.
8	Помощник воспитателя	08.00	17.12	13.00-15.00	Понедельник-пятница	Суббота, воскресенье.	Суммированный учет рабочего времени по графику
9	Повар 1  Повар 2	07.00-09.30	15.00 I- смена 17.30 II- смена	Не предоставляет	Понедельник-пятница	Воскресенье, суббота	Суммированный учет рабочего времени
10.	Машинист по стирке белья	08.00	17.00	13.00 -14.00	Понедельник-пятница	Суббота, воскресенье.	
11.	Охранник	19.00-09.00	07.00-09.00	Не предоставляет	Рабочие дни Выходные Нерабочие праздничные	По графику	Выходы на работу по графику, суммированный учет рабочего времени
12.	Кочегар	09.00	09.00	Не предоставляет	По смену	По графику	Выходы на работу по графику, суммированный учет рабочего времени
13.	Раб.по облсл зданий и сооружений	08.00	17.00	13.00 -14.00	Понедельник-пятница	Суббота, воскресенье	

Для охранников, кочегаров осуществляется суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц) не превышала нормального числа рабочих часов.

Дни выхода на работу определяются ежемесячными графиками, которые составляются и утверждаются работодателем. Графики доводятся до сведения работников под роспись в срок не позднее чем за 30 дней до начала каждого месяца, и обязательны как для работников, так и для работодателя.

5.2.3. Составление расписания непосредственно образовательной деятельности осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени воспитателя, не допускающего перерывов между непосредственно образовательной деятельностью. При наличии таких перерывов воспитателям предусматривается компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты в порядке и условиях, предусмотренных Положением об оплате труда.

Педагогическим работникам предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.2.4. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), педагогический работник вправе использовать по своему усмотрению.

5.2.5. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом работодателя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.2.6. Работодатель обязан организовать точный учет рабочего времени, отработанного каждым работником. Число отработанных работником часов (дней) ежедневно фиксируется в таблице учета рабочего времени, который ведется работодателем, (лицами, назначенными ответственными за ведение табеля приказом работодателя).

Порядок ведения табеля учета рабочего времени утверждается приказом работодателя.

5.2.7. Запрещается во время непосредственно образовательной деятельности отвлекать работников от их непосредственной работы, вызывать или снимать для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, созывать собрания, заседания и педсоветы.

Запрещается в рабочее время отвлекать работников от их непосредственной работы, созывать собрания, заседания, совещания по вопросам, не связанным с работой.

### 5.3. Отпуск.

5.3.1. Педагогическим работникам в зависимости от должности и специальности предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации (Постановление Правительства РФ № 724 от 01.10.2002 г.)

5.3.2. Отдельным категориям работников, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве, предусмотренном действующим законодательством. В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

5.3.3. Педагогические работники учреждения в соответствии с ч. 3 п.5 ст.47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждый 10 лет непрерывной преподавательской работы.

5.4. Отлучки с работы работника могут происходить с предупреждением об этом работодателя по чрезвычайным обстоятельствам: аварии в жилом помещении работника, в случае пожара, наводнения, угрозе жизни или здоровья близких родственников и т.д.

Работодатель обязан отпустить работника с работы с сохранением среднего заработка на 48 часов при возникновении у него чрезвычайных обстоятельств:

## **6. Поощрения за успехи в работе**

6.1. За добросовестное выполнение трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, улучшение качества работы, новаторство, инициативу, повышение производительности труда и другие достижения в труде применяются следующие поощрения:

- а) объявление благодарности;
- б) выдача премии;
- в) награждение ценным подарком;
- г) награждение почетной грамотой;
- д) представление к званию лучшего по профессии.

Допускается применение одновременно нескольких видов поощрения.

6.2. Поощрения применяются работодателем самостоятельно или по представлению должностных лиц, профкома.

6.3. Поощрения объявляются в приказе или распоряжении работодателя, доводятся до сведения работников. Сведения о поощрениях вносятся в трудовую книжку.

6.4. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть предоставлены к государственным наградам в предусмотренном законодательством порядке.

Сведения о награждениях за успехи в работе вносятся в трудовую книжку.

## **7. Ответственность работников за нарушение трудовой дисциплины**

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

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям (п.п. 5, 6, 9 и 10 ст. 81 ТК РФ).

7.2. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснения в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение об этом составляется соответствующий акт, который подписывается не менее чем двумя сотрудниками организации - свидетелями такого отказа.

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

7.3. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза производится по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации, а увольнение председателя, его заместителя, первичной профсоюзной организации не освобожденного от основной работы, допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

7.4. Увольнение работников в возрасте до 18 лет допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

7.5. Работник не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию, если невыполнение им должностных обязанностей вызвано независимыми от него причинами. До применения дисциплинарного взыскания работодатель обязан всесторонне и объективно разобраться в причинах и мотивах совершенного проступка.

7.6. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске (ежегодном, учебном, без сохранения заработной платы или ином).

7.7. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

7.8. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Применение дисциплинарного взыскания не освобождает работника от иной ответственности, предусмотренной законодательством Российской Федерации.

7.9. Право применять дисциплинарные взыскания имеет руководитель учреждения. В отсутствие руководителя учреждения дисциплинарные взыскания могут применяться должностным лицом, исполняющим его обязанности.

Должностные лица, в подчинении которых находятся работники, обязаны своевременно доводить до сведения руководителя организации факты совершения дисциплинарных проступков.

7.10. При определении вида дисциплинарного взыскания учитывается характер, тяжесть совершенного проступка, причиненный им вред, обстоятельства, при которых он совершен, степень вины работника, предшествующее поведение работника, его отношение к труду.

7.11. Приказ о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт. Аналогично составляется акт и при невозможности своевременно ознакомить работника с приказом (например, в виду его отсутствия на работе).

7.12. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению

индивидуальных трудовых споров (комиссию по трудовым спорам, суд общей юрисдикции).

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

Дисциплинарное взыскание может быть снято до истечения года со дня его применения по собственной инициативе работодателя, по просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

## **8. Ответственность работодателя за нарушение прав работников**

8.1. Работодатель несет перед работником материальную ответственность, если в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия) его должностных лиц работнику причинен ущерб.

8.2. Работодатель возмещает работнику не полученный им заработок в случаях незаконного лишения его возможности трудиться, и в частности:

- незаконного отстранения от работы (недопущения к работе);
- незаконного увольнения или перевода на другую работу;
- отказа от исполнения или несвоевременного исполнения решения о восстановлении работника на прежней работе;
- задержки выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной формулировки причины увольнения;
- других случаях, предусмотренных федеральными законами и коллективным договором.

8.3. Работодатель возмещает ущерб, причиненный имуществу работника по его вине. Решение о возмещении ущерба принимается в десятидневный срок после направления работодателю заявления о возмещении ущерба.

8.4. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, выходного пособия при расторжении трудового договора по инициативе работодателя и иных платежей, причитающихся работнику, денежные суммы выплачиваются с уплатой процентов в размере одной трехсотой ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день просрочки платежа, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Начисление процентов производится без заявления работника.

8.5. Работодатель возмещает работнику моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием своих должностных лиц.

Моральный вред возмещается в денежной форме в размерах, определяемых соглашением между работником и работодателем, а в случае спора - судом. Размер возмещения морального вреда определяется в зависимости от характера причиненных работнику физических и нравственных страданий, а также степени вины работодателя. При этом учитываются требования разумности и справедливости.

Характер физических и нравственных страданий оценивается с учетом фактических обстоятельств, при которых был причинен моральный вред, и индивидуальных особенностей потерпевшего работника.

**Приложение № 2**  
к Коллективному договору  
МБДОУ Детский сад  
«Хунчугеш» с.Хайыракан  
Дзун- Хемчикского кожууна РТ  
на 2019-2020 годы

"Согласовано"  
Председатель ППО  
МБДОУ Детский сад  
«Хунчугеш» с.Хайыракан  
Дзун- Хемчикского кожууна РТ  
\_\_\_\_\_ Монгуш А.А.  
«16» декабря 2019г.

"Утверждаю"  
Заведующая  
МБДОУ Детский сад  
«Хунчугеш» с.Хайыракан  
Дзун- Хемчикского кожууна РТ  
\_\_\_\_\_ Баазан А.С.  
" 16 " декабря 2019г.

**СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА**  
**Муниципального бюджетного дошкольного образовательного**  
**учреждения Детский сад «Хунчугеш» с.Хайыракан**  
**Дзун-Хемчикского кожууна Республики Тыва**  
**на 2019 – 2022 годы**

Утверждено на общем собрании коллектива

(Протокол № 2 от « 16 декабря 2019 года)

## Соглашение по охране труда

### 1. Предмет соглашения

1.1. Соглашение по охране труда Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Детский сад «Хунчугеш» с.Хайыракан Дзун-Хемчикского кожууна Республики Тыва (далее - Учреждение), заключено на паритетной основе между работодателем в лице его уполномоченного представителя и работников Учреждения в лице их полномочного представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее – Профком).

Соглашение определяет свою деятельность в целях организации сотрудничества и регулирования отношений между работодателем и профкомом учреждения.

1.2. Условием заключения Соглашения является соблюдение существующих прав и гарантий в области охраны труда и не допущение ухудшения, по сравнению с законодательством, положения работников. Ответственными за соблюдение положений Соглашения являются работодатель в лице заведующей детским садом Баазан Алдын Сереновны с одной стороны и председателя профкома, в лице **Монгуш Аржана Алексеевны** с другой стороны (далее - Стороны).

1.3. Стороны выполняют свои обязанности на общественных началах, как правило, без освобождения от основной работы, если иное не оговорено в Соглашении по охране труда. Также они осуществляют свою деятельность в соответствии с планом работы, который принимается на заседании комиссии и утверждается обеими сторонами. Заседания представителей сторон проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в квартал.

1.4. В своей работе стороны взаимодействует с государственными органами управления, надзора, профессиональными союзами и специалистами, привлекаемыми на договорной основе (с учетом специфики и отраслевых особенностей работы конкретных интересов трудового коллектива). Деятельность и оплата труда привлекаемых специалистов регламентируется коллективным договором или другим совместным решением работодателя и профкома.

1.5. Для выполнения возложенных задач сторонам рекомендуется получить соответствующую подготовку в области охраны труда по специальной программе.

1.6. Стороны в своей деятельности руководствуются законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда, Трудовым Кодексом РФ, Уставом детский сад «Хунчугеш» с.Хайыракан и являются неотъемлемой частью коллективного договора. Пересмотр настоящего Соглашения не может приводить к снижению социально-экономического уровня работников.

### 2. Задачи сторон соглашения

На стороны возлагаются следующие основные задачи:

2.1. Разработка на основе предложений сторон программы совместных действий работодателя и профкома учреждения по

улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

2.2. Рассмотрение предложений по разработке организационно-технических и санитарно-оздоровительных мероприятий для подготовки проекта соответствующего раздела коллективного договора или соглашения по охране труда.

2.3. Анализ существующего состояния условий и охраны труда в учреждении, подготовка соответствующих предложений в пределах своей компетенции по решению проблем по охране труда.

2.4. Информирование работников по графику, являющемуся составной частью плана работы Соглашения: о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья и полагающихся работникам средств индивидуальной защиты, компенсациях и льготах.

### **3. Функции соглашения**

Соглашение определяет функции сторон, для их выполнения поставлены определенные задачи и возложены на обе стороны:

3.1. Рассмотрение предложений работодателя, профкома, а также работников школы по созданию здоровых и безопасных условий труда и выработка рекомендаций, отвечающих требованиям жизни и здоровья учащихся и работников в процессе трудовой, учебной и воспитательной деятельности.

3.2. Рассмотрение результатов обследования состояния условий и охраны труда на рабочих местах в учреждении; участие в проведении обследований по обращениям работников учреждения и выработка в необходимых случаях рекомендаций по устранению выявленных нарушений.

3.3. Изучение причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний, анализ эффективности проводимых мероприятий по условиям и охране труда, подготовка информационно-аналитических материалов о фактическом состоянии охраны труда в учреждении.

3.4. Содействие работодателю по внедрению более совершенных технологий и новой техники при осуществлении работ по основным видам деятельности учреждения и вспомогательных работ.

3.5. Изучение состояния и использования санитарно-бытовых помещений и санитарно - гигиенических устройств, обеспечения работников школы специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, правильности их применения, предоставление лечебно-профилактического питания.

3.6. Оказание содействия работодателю в организации обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, проведении своевременного и качественного инструктажа работников по безопасности труда.

3.7. Участие в работе по пропаганде охраны труда в учреждении, повышению ответственности работников за соблюдение требований по охране труда.

#### **4. Права сторон**

Для осуществления возложенных функций сторонам Соглашения предоставлены следующие права:

4.1. Собирать и предоставлять информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, производственного травматизма и профессиональных заболеваний, наличие опасных и вредных производственных факторов.

4.2. Заслушивать на своих заседаниях сообщения работодателя (его представителей) по вопросам выполнения ими обязанностей по обеспечению здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах и соблюдение прав и гарантий работников на охрану труда.

4.3. Участвовать в работе по формированию мероприятий коллективного договора или соглашения по охране труда по вопросам, находящимся в их компетенции.

4.4. Вносить предложения работодателю о привлечении к дисциплинарной ответственности работников за нарушения требований норм, правил и инструкций по охране труда.

4.5. Вносить предложения о моральном и материальном поощрении работников учреждения за активное участие в работе по созданию здоровых и безопасных условий труда.

4.6. Стороны вправе требовать от работодателя и работников учреждения исполнения решений, норм, правил безопасности труда.

#### **5. Обязательства сторон**

Обязательства работодателя:

5.1. Обеспечивает работу по охране труда и соблюдению техники безопасности в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с другими нормативными и законодательными актами Российской Федерации, Республики Тыва.

5.2. Для обеспечения работы без травм и аварий своевременно приобретает для кабинетов, уголков по охране труда технические средства обучения, учебные пособия, средства агитации и пропаганды, плакаты, памятки и т.д.

5.3. Организует и своевременно проводит обучение работников по охране труда и техники безопасности за счет собственных средств учреждения в соответствии с порядком и видом обучения, определенными соответствующими нормативными актами всех уровней.

5.4. Организует и проводит специальную оценку условий труда в соответствии с ФЗ от 28.12. 2013 г. № 426-ФЗ « О специальной оценке условий труда».

5.5. Разрабатывает и утверждает перечень работ и должностей по предоставлению гарантий и компенсаций работникам занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда:

- перечень должностей, профессий, которым положен сокращенный рабочий день и дополнительный отпуск за вредные условия труда  
**(Приложение № 1);**

- перечень должностей, профессий, которым положены компенсационные выплаты за вредные условия труда с конкретными процентами выплат (4-12 %) **Приложение № 2;**

- перечень должностей, профессий имеющих право на досрочное назначение пенсии в соответствии с 173-ФЗ « О трудовых пенсиях» лицам, осуществляющим педагогическую деятельность в образовательных организациях для детей (**Приложение № 3**).

5.6. Обеспечивает выдачу работникам спецодежды, других средств индивидуальной защиты, инвентаря, мебели, оборудования, необходимого для работы (в соответствии с нормативами) - **Приложение № 4 .**

5.7. Обеспечивает выдачу работникам смывающие и (или) обезвреживающие средства для работы (в соответствии типовых норм) - **Приложение № 5.**

5.8. Разрабатывает, положение, порядок проведения, а так же организует в установленные сроки проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) в соответствии Приложения № 3 к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 ноября 2011 г. № 302н (**Приложение № 6**).

5.9. Создает комиссию по расследованию несчастных случаев в детском саду. Осуществляет учет и расследование несчастных случаев в детском саду.

5.10. Создают комитет (комиссию) по охране труда в учреждении, разрабатывает и утверждает Положение о комитете (комиссии) по охране труда с учетным мнением профкома (**Приложение № 7**).

5.11. Возмещает работнику ущерб, причиненный ему увечьем или другим повреждением здоровья, связанным с выполнением трудовых обязанностей, в полном размере потерянного заработка, а также выплачивает потерпевшему единовременную компенсацию в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.12. Обеспечивает социальное страхование всех работающих от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

5.13. Выполняет к 01.10 текущего года все запланированные мероприятия по подготовке к работе в зимнее время.

5.14. Обеспечивает работу и надлежащее содержание санитарно-бытовых помещений.

5.15. Содержит в порядке территорию детского сада, строго обозначая и соблюдая требуемые габариты проходов, проездов, обеспечивая безопасность при эксплуатации транспорта.

5.16. Не допускает эксплуатацию неисправного оборудования. Своевременно маркирует и наносит установленные знаки на оборудование в целях обеспечения безопасности труда.

5.17. Обеспечивает строгое соблюдением должностными лицами требований охраны труда, графиков, планово-предупредительных ремонтов, бесперебойную работу вентиляционных систем.

### **Обязательства профкома:**

5.18. Заключает от имени трудового коллектива Соглашение по охране труда на 2019 – 2022 года (**Приложение № 8**).

5.19. Осуществляет общественный контроль за деятельностью администрации в вопросах охраны труда и соблюдения техники безопасности в соответствии с законодательством Российской Федерации

5.20. Проверяет состояние охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии на рабочих местах и добивается проведения необходимых мероприятий по обеспечению здоровых и безопасных условий труда не реже двух раз в год

5.21. Принимает участие в работе комиссии по принятию учреждения к новому учебному году и к зимнему периоду.

5.22. Участвует в расследовании несчастных случаев и случаев профессиональных заболеваний.

5.23. Участвует в разработке комплексных мероприятий по достижению установленных нормативов по охране труда.

5.24. Рассматривает на заседании профсоюзного комитета списки должностей работников имеющих право на обеспечение спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты.

5.25. Контролирует выдачу и применение спецодежды, смывающие и (или) обезвреживающие средства выдаваемых на основании типовых норм.

5.26. Организует сбор предложений для проекта Соглашения по охране труда и обсуждает их на собрании трудового коллектива

Взаимные обязательства работодателя и профкома:

5.27. Осуществлять трехступенчатый административно-общественный контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах (**приложение № 9**).

5.28. Для обеспечения материального и морального стимулирования работников трудового коллектива за работу без травм и аварий выделять: фонд материального поощрения, награждать почетными грамотами, своевременно обновлять и дополнять новыми информационными материалами стенды по охране труда.

5.29. Регулярно выносить на рассмотрение общего собрания вопросы состояния охраны труда, обсуждать случаи нарушения требований техники безопасности со стороны работников школы.

5.30. Ежегодно проверять ход выполнения Соглашения по охране труда, заполнять акт выполнения данного Соглашения (**Приложение № 10**).

### **6. Действие соглашения**

6.1. Настоящее Соглашение заключено сроком на три года.

6.2. Соглашение вступает в силу с момента подписания его сторонами «08» ноября 2019 года и до «07» ноября 2022 года.

6.3. Действие Соглашения и контроль за его выполнением определяются сторонами.

6.4. Соглашение распространяется на работодателя и работников учреждения.

**Приложение №1**  
к Соглашению по охране труда  
МБДОУ Детский сад  
«Хунчугеш» с.Хайыракан  
Дзун-Хемчикского кожууна РТ  
на 2019-2022годы.

**Перечень профессий и должностей, которым в связи с вредными условиями труда предоставляется дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении Детский сад «Хунчугеш» с.Хайыракан Дзун-Хемчикского кожууна Республики Тыва**

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Продолжительность дополнительного отпуска в рабочих днях	Продолжительность сокращенного рабочего дня (в часах)
1	Машинист (кочегар) котельной при загрузке в ручную	12	2
2	Повар	6	-
3	Машинист по стирке белья	6	-

Примечание:

- ***Письмо Минтруда России от 12 августа 2003г. № 861-7 «О порядке применения «Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день»***

При этом следует иметь в виду, что при исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском полностью (ст.120 Трудового кодекса Российской Федерации).

**Приложение № 2**  
к Соглашению по охране труда  
МБДОУ Детский сад  
«Хунчугеш» с.Хайыракан  
Дзун-Хемчикского кожууна РТ  
на 2019-2022 годы

**Перечень должностей и размера компенсационных доплат  
работникам Муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения Детский сад «Хунчугеш» с.Хайыракан  
Дзун-Хемчикского кожууна Республики Тыва  
за условия работы, отклоняющиеся от нормальных.**

№ п / п	Наименование должностей	Основание	класс условия труда	Размер доплат в % к ставкам (окладу)
1	Охранник,	За работу в ночное время	3.1	35%
2	Повар	Работа у горячих плит, разделка, обрезка мяса, рыбы, чистка лука и т.д.	3.1	12%
3	помощник воспитателя	Приготовление дез.средств и их применение	2	12
4	Завхоз.	Погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную	2	12
5	Кочегар	Обслуживание теплосетевых установок, котельных, топка, шуровка, очистка печей	3.1	12 вредность, 35 ночное
6	Рабочий по обслуживанию зданий и сооружений	Обслуживание канализационных колодцев и сетей	2	12
7	Машинист по стирке белья	Стирка, сушка, глажение одежды, белья	2	12

**Основание:** Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, за которые устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим... Приложение № 2 к приказу Гособразования СССР от 20 августа 1990 года № 579. Доплаты устанавливаются по итогам Специальной оценки условий труда (СОУТ).

**Приложение № 3**  
к Соглашению по охране труда  
МБДОУ Детский сад  
«Хунчугеш» с.Хайыракан  
Дзун- Хемчикского кожууна РТ  
на 2019-2022 годы

**Список должностей, которых засчитывается в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществляющим педагогическую деятельность в учреждениях для детей.**

<b>Наименование должностей</b>	<b>Основание</b>
1. Воспитатель; 2. Музыкальный руководитель; 3. Руководитель физической культуры;	Постановлением Правительства Российской Федерации от 29 октября 2002 г. № 781 «О списках работ, профессий, должностей, Специальностей и учреждений, с учетом которых досрочно назначается трудовая пенсия по старости в соответствии со статьей 27 Федерального закона « О трудовых пенсиях в Российской Федерации».

к Соглашению по охране труда  
 МБДОУ Детский сад  
 «Хунчугеш» с.Хайыракан  
 Дзун- Хемчикского кожууна РТ  
 на 2019-2022 годы

**Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты.**

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на 1 год
			(количество единиц или комплектов)
	2	3	4
1	Машинист по стирке и белья	Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		Фартук хлопчатобумажный с нагрудником	1
		Рукавицы комбинированные или	6 пар
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Плащ непромокаемый	1 на 3 года
		Зимой дополнительно:	
		Куртка на утепляющей прокладке	1 на 2 года
		Валенки	1 пара на 2,5 года
		Сапоги кожаные утепленные	1 пара на 2,5 года
		Галоши на валенки	1 пара на 2,5 года
2	Рабочий по обслуживанию зданий и сооружений	Зимой дополнительно: Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических	1

		воздействий	
		Фартук хлопчатобумажный с нагрудником	1
		Рукавицы комбинированные или	6 пар
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Плащ непромокаемый	1 на 3 года
		Зимой дополнительно:	
		Куртка на утепляющей прокладке	1 на 2 года
		Валенки или	1 пара на 2,5 года
		Сапоги кожаные утепленные	1 пара на 2,5 года
		Галоши на валенки	1 пара на 2,5 года
3	Машинист (кочегар) ;	При работе в котельной, работающей на твердом минеральном топливе:	
		при механической загрузке:	
		Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных, загрязнений и механических воздействий или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 пара
		Рукавицы комбинированные или	12 пар
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
		Очки защитные	до износа
		при ручной загрузке:	
		Костюм хлопчатобумажный с огнезащитной пропиткой	1
		Ботинки кожаные с жестким подноском	1 пара
		Рукавицы комбинированные или	6 пар
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
Очки защитные	до износа		

		Респиратор	до износа
		При работе в котельной, работающей на дровах и других видах топлива:	
		Фартук хлопчатобумажный	1
		Рукавицы комбинированные или	4 пары
		Перчатки с полимерным покрытием	4 пары
4	Рабочий по обслуживанию зданий и сооружений	Костюм брезентовый или костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий, или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		Сапоги резиновые	1 пара
		Рукавицы брезентовые или	4 пары
		Перчатки с полимерным покрытием	4 пары
		Респиратор	до износа
		<b>На наружных работах зимой дополнительно:</b>	
		Куртка на утепляющей прокладке	1 на 2 года
		Брюки на утепляющей прокладке	1 на 2 года
		Валенки или	1 пара на 2,5 года
		Сапоги кожаные утепленные	1 пара на 2,5 года
5	Охранник	<b>При занятости на наружных работах:</b>	
		Костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		Плащ хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой	дежурный
		Куртка на утепляющей прокладке	1 на 2 года
		Брюки на утепляющей прокладке	1 на 2 года
		Валенки или	1 пара на 2,5 года
		Сапоги кожаные утепленные	1 пара

		Перчатки резиновые	на 2,5 года 2 пары
Работники кухонь и столовых			
6	повар	халат х/б	3 на 2 года
		колпак или косынка х/б	3 на 2 года
		Тапочки	1 на 8 месяцев
7	Помощник воспитателя	Халат х/б	4 на 2 года
		Косынка или колпак х/б	4 на 2 года
		Фартук резиновый с нагрудником	1 на 6 месяцев
		Галоши резиновые	1 на 1 год

**Лицевая сторона личной карточки**  
**ЛИЧНАЯ КАРТОЧКА № \_\_\_\_\_**  
**учета выдачи средств индивидуальной защиты**

Фамилия		Пол	
Имя		Рост	
Отчество		Размеры:	
Табельный номер		Одежды	
Структурное подразделение		Обуви	
Профессия (должность)		Головного убора	
Дата поступления на работу		Противогаза	
Дата изменения профессии (должности) или перевода в другое структурное подразделение		Респиратора	
		Рукавиц	
Предусмотрено по Типовым отраслевым нормам			
Наименование средств индивидуальной защиты	Пункт Типовых отраслевых норм	Единица измерения	Количество на год

Заведующий МБДОУ \_\_\_\_\_ Баазан А.С.

**Оборотная сторона личной карточки**

Наименование средств индивидуальной защиты	ГОСТ, ОСТ, ТУ, сертификат соответствия	Выдано					Возвращено					
		дата	количество	% износа	стоимость руб.	расписка в получении	Дата	количество	% износа	стоимость руб.	расписка сдавшего	расписка в приеме
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13

## Приложение № 5

к Соглашению по охране  
труда  
МБДОУ Детский сад  
«Хунчугеш» с.Хайыракан  
Дзун- Хемчикского кожууна РТ  
на 2019-2022 годы

### ПЕРЕЧЕНЬ

**работ и профессий, дающих право на получение бесплатного мыла,  
смывающих и обезвреживающих средств**

№ п/п	Перечень работ и профессий	Норма выдачи (на 1 месяц)	Количество о работников
	2	3	4
1	<b>Работы, связанные с загрязнением:</b> Рабочий по обслуживанию зданий и сооружений, рабочий по ремонту зданий и сооружений ,помощники воспитателя завхоз, кладовщик, повара, воспитатели, машинист по стирке белья	200 г (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующийся устройствах)	16
2	<b>Работы, связанные с загрязнением</b> <b>Технические масла, смазки, сажа, лаки и краски, смолы, нефтепродукты</b> Машинист (кочегар) котельной Охранники	200 г (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующийся устройствах) 100 г (очищающая паста для рук)	4
	<b>ИТОГО:</b>	4300г.	20

**Личная карточка № \_\_\_\_\_  
учета выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств**

Фамилия \_\_\_\_\_

Имя \_\_\_\_\_

Отчество \_\_\_\_\_

Табельный номер \_\_\_\_\_

Структурное подразделение \_\_\_\_\_

Профессия (должность) \_\_\_\_\_

Дата поступления на работу \_\_\_\_\_

Дата изменения наименования профессии (должности) или перевода в другое структурное подразделение \_\_\_\_\_

Предусмотрено типовыми нормами бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств:

Пункт Типовых норм	Вид смывающих и (или) обезвреживающих средств	Единица измерения (г/мл)	Количество на год

Руководитель структурного подразделения \_\_\_\_\_

**Оборотная сторона личной карточки**

Вид смывающих и (или) обезврежива ющих средств	Свидетельство о государственной регистрации, сертификат соответствия	Выдано			
		Дата	Кол - во (г/мл)	Способ выдачи (индивидуально; посредством дозировочной системы)	Расписка в получении

Руководитель структурного подразделения \_\_\_\_\_

**Приложение № 7**  
к Соглашению по охране труда  
МБДОУ Детский сад  
«Хунчугеш» с.Хайыракан  
Дзун- Хемчикского кожууна РТ  
на 2019-2022 годы

"Согласовано"  
Председатель ППО  
МБДОУ Детский сад  
«Хунчугеш» с.Хайыракан  
Дзун- Хемчикского кожууна РТ  
\_\_\_\_\_ Монгуш А.А.

"Утверждаю"  
Заведующая  
МБДОУ Детский сад  
«Хунчугеш» с.Хайыракан  
Дзун- Хемчикского кожууна РТ  
\_\_\_\_\_ Баазан А.С.

" 16 " декабря 2019г.

" 16 " декабря 2019г.

**Положение о Комиссии по охране труда  
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного  
учреждения Детский сад «Хунчугеш» с.Хайыракан Дзун-Хемчикского  
кожууна Республики Тыва**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о комиссии по охране труда (далее – Комиссия) разработано в соответствии со ст. 218 Трудового кодекса РФ, Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2006 г. № 413 «Об утверждении Типового положения о комитете (комиссии) по охране труда» «Приложение 1» и предусматривает порядок формирования, основные задачи, функции и права комиссии.

1.2. В своей работе комиссия руководствуется законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации о труде, охране труда и экологии, коллективным договором (соглашением по охране труда), локальными нормативными правовыми актами организации.

1.3. Комиссия является составной частью системы управления охраной труда организации, одной из форм участия работников в управлении организацией в области охраны труда, отстаивании своих законных прав и интересов на здоровые и безопасные условия труда, предупреждение производственного травматизма и профессиональных заболеваний, сохранение здоровья работников. Работа комиссии строится на принципах социального партнерства.

1.4. Комиссия создается на паритетной основе из представителей работодателя и первичной профсоюзной организации. Численность, персональный состав комиссии определяются по взаимной договоренности

между работодателем и профкомом первичной профсоюзной организации и утверждаются приказом (распоряжением) работодателя.

Выдвижение в состав комиссии представителей работников организации осуществляется на основании решения профкома.

1.5. Срок полномочий комиссии соответствует сроку полномочий профкома первичной профсоюзной организации. При необходимости (неудовлетворительная работа, увольнение членов комиссии и т.п.) каждая сторона вправе отозвать из состава комиссии своих представителей и выдвинуть новых.

## **2. Функции комиссии**

Комиссия осуществляет следующие функции:

2.1. Организация и осуществление взаимодействия с государственными органами управления охраной труда, в том числе инспекцией труда, другими государственными органами надзора и контроля, технической инспекцией труда профсоюзов, уполномоченными по охране труда профсоюзной организации, другими комиссиями профкома, со всеми службами и категориями работников организации.

2.2. Обеспечение профсоюзного контроля за состоянием условий труда и техники безопасности непосредственно на рабочих местах, выполнение мероприятий по охране труда и экологии, предусмотренных коллективным договором (соглашением).

2.3. Проведение ежегодных смотров по охране труда, состояния условий и охраны труда на рабочих местах.

2.4. Информирование работников организации:

- о состоянии и проводимых мероприятиях по улучшению условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья, профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний, полагающихся работникам компенсациях за работу во вредных и (или) опасных условиях труда;

- о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда и сертификации работ по охране труда;

- о действующих нормативах по обеспечению смывающими и обеззараживающими средствами, сертифицированной специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, правильностью их применения и организации хранения, стирки, чистки, ремонта, дезинфекции и обеззараживания.

2.5 Рассмотрение предложений работодателя, профкома, работников по устранению выявленных нарушений в сфере охраны труда, созданию в организации безопасных условий труда; выработке программ, рекомендаций, решений и др., отвечающих требованиям охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

2.6. Оказание содействия работодателю в:

- проведении своевременного и качественного инструктажа работников по охране труда, а также проверок знаний требований охраны труда, регулярного обучения и повышения знаний работников, профсоюзного

актива по вопросам законодательства, норм и правил безопасности в области охраны труда;

– внедрении в производство более совершенных технологий, новой техники с целью создания безопасных условий труда, ликвидации тяжелых физических работ;

– своевременном обеспечении работников организации, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, молоком, другими равноценными пищевыми продуктами и лечебно-профилактическим питанием;

– рассмотрении вопросов финансирования мероприятий по охране труда в организации, обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; осуществлении контроля за расходованием средств организации и Фонда социального страхования, направляемых на улучшение условий охраны труда;

– создании системы морального и материального поощрения работников, соблюдающих требования охраны труда.

### **3. Порядок работы комиссии**

3.1. Комиссия из своего состава избирает председателя, двух заместителей от каждой стороны и секретаря. Председателем комиссии является работодатель или его ответственный представитель, одним из заместителей – представитель профкома первичной профсоюзной организации.

3.2. Заместители председателя комиссии по указанию или по согласованию с председателем комиссии осуществляют его функции и имеют право подписи документов при отсутствии председателя.

3.3. Секретарь комиссии может не быть членом профкома. Он осуществляет:

оперативный контроль за исполнением планов, рекомендаций комиссии, решений профкома, выполняет указания председателя или заместителей председателя;

готовит проекты планов работы комиссии, рекомендаций, решений, заключений профкома и комиссии по соответствующим вопросам, контролирует их прохождение и необходимые согласования;

оповещает членов комиссии, а также привлекаемых к работе с ней о времени и месте проводимых мероприятий;

по согласованию в установленном порядке может представлять комиссию в других общественных формированиях, осуществлять необходимые связи со средствами массовой информации.

3.4. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с разработанными ею регламентом и планом работы, которые рассматриваются и утверждаются на ее заседаниях и являются составной частью плана работы профкома организации.

Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в квартал, и считаются правомочными, если в их работе участвуют более половины членов комиссии.

Решения комиссии принимаются в форме постановления открытым голосованием большинством голосов при наличии кворума и носят рекомендательный характер.

3.5. Комиссия отчитывается о проделанной работе перед профкомом не реже одного раза в год. Председатель комиссии информирует профком о принимаемых комиссией решениях.

3.6. Члены комиссии проходят обучение по охране труда на специализированных курсах за счет средств организации по направлению работодателя не реже одного раза в три года.

3.7. Члены комиссии отчитываются о проделанной работе перед профкомом первичной профсоюзной организации не реже одного раза в год.

3.8. Деятельность комиссии финансируется администрацией и профкомом в пределах утвержденных расходов на эти цели.

#### **4. Права комиссии**

Комиссия имеет право:

4.1. Получать от работодателя информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, производственного травматизма и профзаболеваний, наличии вредных производственных факторов и мерах по защите от них, существующем риске повреждения здоровья.

4.2. Заслушивать на заседаниях комиссии:

сообщения работодателя (его представителей), руководителей структурных подразделений и других ответственных работников организации о выполнении ими обязанностей по обеспечению безопасных условий и охраны труда на рабочих местах и соблюдению гарантий прав работников на охрану труда;

руководителей и других работников организации, допустивших нарушения требований охраны труда, повлекших за собой тяжелые последствия.

4.3. Участвовать в подготовке предложений к разделу коллективного договора (соглашения по охране труда) по вопросам, находящимся в компетенции комиссии.

4.4. Вносить работодателю предложения о поощрении работников организации за активное участие в работе по созданию условий труда, отвечающих требованиям безопасности и гигиены.

4.5. Беспрепятственно посещать места работы членов профсоюза и соответствующие службы организации для выяснения вопросов, входящих в компетенцию комиссии; содействовать разрешению трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, изменением условий труда, вопросами предоставления компенсаций работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда.

**СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА  
на 2019 – 2022 год**

Между работодателем и профсоюзным комитетом **Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Детский сад «Хунчугеш» с.Хайыракан Дзун-Хемчикского кожууна Республики Тыва**  
(наименование учреждения)

№ п/п	Содержание мероприятий	Ед. учета	Кол-во	Стоимость работ в тыс. руб.	Срок выполнения мероприятия	Ответственные за выполнение мероприятий	Количество работников, которым улучшаются условия труда		Количество работников, высвобождаемых с тяжелых физических работ	
							всего	в т.ч. женщин	всего	в т.ч. женщин
1.1	Обучение и проверка знаний по охране труда	чел	27	-	При оформлении на работу и дважды в год в последующем	Заведующая	27	21	17	17
1.2	Приобрести плакаты, памятки для уголка по ОТ	шт	3	600	Ежегодно ( 1 раз в год)	Заведующая				
1.3	Обучение по ОТ	чел	1	1500	декабрь 2019	Заведующая	27	21	417	17
1.4	Приобретение для уголка по охране труда необходимых наглядных пособий, литературы	шт	4	750	Ежегодно (1 раз в год)	заведующая				

1. Технические мероприятия										
2.1	Проведение общего технического осмотра здания	-	-	-	Круглогодично	Завхоз				
2.2	Приобретение светодиодных ламп для наружного освещения	шт	10	5.000	ноябрь 2019	Заведующая				
2.3	Частичное остекление окон	шт	5	1750	Ежегодно ( 1 раз в год)	Заведующая				
2.4	замена шифера детского сада	шт	400	140.000	Июль 2020г	заведующая				
2. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия										
3.1	Своевременное обновление аптечек первой помощи	шт	10	8000	Ежегодно ( 2 раза в год)	Заведующая Мед.сестра				
3.2	Предварительные и периодические осмотры работников	чел	27	2020г 29.400-ж 7.800-м 2021 29.400-ж 7.800-м 2022 29.400-ж 7.800-м	Ежегодно ( август)	Заведующая Мед.сестра	27	17	17	17
3. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты										
4.1	Приобрести спецодежду для работников ДОУ	чел	17	88.000	Ежегодно ( 1 раз в год)	Заведующая завхоз	17	17	17	17
4.2	Приобретение смывающих и обезвреживающих средств	шт	174	6.090	Ежегодно (1 раз в год)	Заведующая завхоз	17	17	17	17

4. Мероприятия по пожарной безопасности										
5.1	Приобрести огнетушители ОП - 4	шт	10	45000	февраль 2020г	Заведующая				
5.2	Заправка огнетушителей ОП-3	шт	6	12000	февраль 2020г	Заведующая завхоз				
5.3	Ремонт пожарной сигнализации с дублирующим сигналом «Стрелец мониторинг»	-	-	50.000	февраль 2020г	Заведующая				
	<b>Всего на год:</b>			<b>465.790</b>						
	<b>Всего на три года</b>									

Заведующая Детский сад «Хунчугеш» с.Хайыракан\_\_\_\_\_Баазан А.С.

Председатель ППО: \_\_\_\_\_Монгуш А.А.

к Соглашению по охране труда  
МБДОУ Детский сад  
«Хунчугеш» с,Хайыракан  
Дзун- Хемчикского кожууна РТ  
на 2019-2022 годы

"Согласовано"  
Председатель ППО  
МБДОУ Детский сад  
«Хунчугеш» с,Хайыракан  
Дзун- Хемчикского кожууна РТ  
\_\_\_\_\_Монгуш А.А.

"Утверждаю"  
Заведующая  
МБДОУ Детский сад  
«Хунчугеш» с.Хайыракан  
Дзун- Хемчикского кожууна РТ  
\_\_\_\_\_Баазан А.С.

"16" декабря 2019г.

"16" декабря 2019г.

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **о порядке проведения административно-общественного (трехступенчатого) контроля охраны труда**

#### **1. Общие положения.**

1.1. Настоящее Положение регламентирует деятельность административно – общественного контроля по охране труда в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении Детский сад «Хунчугеш» с.Хайыракан Дзун-Хемчикского кожууна Республики Тыва (далее – Детский сад).

1.2. Положение об административно – общественном контроле по охране труда в детском саду принимается на общем собрании трудового коллектива, утверждается и вводится в действие приказом заведующей МБДОУ.

1.3. Трехступенчатый (административно – общественный) контроль в системе управления охраной труда является основной формой контроля администрации МБДОУ и профсоюзного комитета (далее – ПК) за состоянием условий и безопасности труда на рабочих местах, а также соблюдением всеми службами, должностными лицами и работниками требований трудового законодательства, стандартов безопасности труда, правил, норм, инструкций и других нормативно – технических документов по охране труда.

1.4. Трехступенчатый контроль не исключает проведение административного контроля в соответствии с должностными обязанностями

руководителя, а также общественного контроля в соответствии с Положением о комиссии охраны труда.

1.5. Руководство организацией трехступенчатого контроля осуществляет заведующая детским садом, председатель ПК и представители других общественных органов.

## **2. Первая ступень трехступенчатого контроля.**

2.1. Первую ступень контроля ежедневно на своем рабочем месте ведет воспитатель, музыкальный руководитель, руководитель физического воспитания

2.2. На первой ступени трехступенчатого контроля рекомендуется проверять:

- Выполнение мероприятий по устранению нарушений, выявленных предыдущей проверкой.

- Состояние и правильность организации рабочих мест (расположение и наличие необходимого инструмента, приспособлений и др.).

- Состояние проходов, переходов, проездов.

- Безопасность технологического оборудования.

- Соблюдение работниками правил электробезопасности.

- Исправность приточной и вытяжной вентиляции.

- Наличие и соблюдение работниками инструкций по охране труда.

- Наличие и правильность использования работниками средств индивидуальной защиты.

- Освещенность рабочего места.

2.3. При обнаружении отклонений от правил и норм техники безопасности, производственной санитарии и пожарной безопасности, которые могут быть устранены сразу, устраняются немедленно, остальные записываются в журнал административно - общественного контроля с указанием сроков исполнения.

## **3. Вторая ступень трехступенчатого контроля.**

3.1. Вторую ступень контроля осуществляют заместители руководителя образовательного учреждения, руководители структурных подразделений, ответственные за состоянием и организацией охраны труда, председатель профсоюзного комитета, уполномоченный по охране труда.

3.2. Проверка проводится, как правило, один раз в неделю. В зависимости от условий труда и состояния охраны труда в учреждении возможно увеличение интервала между проверками до одного месяца.

3.3. На второй ступени трехступенчатого контроля рекомендуется проверять

- Организацию и результаты работы первой ступени контроля.

- Выполнение мероприятий, намеченных в результате проведения первой ступени контроля.

- Выполнение приказов заведующей детским садом и решений ПК, предложений уполномоченных по охране труда.

- Выполнение мероприятий по предписаниям и указаниям органов надзора и контроля.

- Выполнение мероприятий по материалам расследования несчастных случаев.

- Исправность и соответствие производственного оборудования требованиям стандартов безопасности и другой нормативно – технической документации по охране труда.

- Соблюдение работниками детского сада правил электробезопасности.

- Соблюдение графиков планово-предупредительных ремонтов производственного оборудования, вентиляционных систем и установок, технологических режимов и инструкций.

- Состояние проходов, переходов, проездов.

- Состояние уголков по охране труда, наличие и состояние плакатов по охране труда, сигнальных цветов и знаков безопасности.

- Наличие и состояние защитных, сигнальных и противопожарных средств и устройств, контрольно – измерительных приборов.

- Своевременность и качество проведения инструктажей с работниками детского сада по безопасности труда.

- Наличие и правильность использования работниками средств индивидуальной защиты.

- Состояние санитарно – бытовых помещений и устройств.

- Соблюдение установленного режима труда и отдыха, трудовой дисциплины.

3.4. Результаты проверки записываются в журнале административно – общественного контроля и сообщаются заведующей детским садом.

3.5. В случае грубого нарушения правил и норм охраны труда, которое может причинить ущерб здоровью работников, обучающимся или привести к аварии, работа приостанавливается комиссией до устранения этого нарушения.

3.6. Руководитель и уполномоченный по охране труда информирует свой коллектив о состоянии охраны труда, о ходе мероприятий, намеченных комиссией второй ступени контроля и мерах по устранению выявленных недостатков с принятием соответствующего решения в протоколе.

#### **4. Третья ступень трехступенчатого контроля.**

4.1. Третья ступень контроля осуществляет заведующая детским садом и председатель ПК, не реже одного раза в полугодие.

4.2. На третьей ступени трехступенчатого контроля рекомендуется проверять:

- Организацию и результаты работы первой и второй ступеней контроля.

- Выполнение мероприятий, намеченных в результате проведения третьей ступени контроля.

- Выполнение приказов вышестоящих организаций, постановлений и решений профсоюзных органов, предписаний и указаний органов надзора и контроля, приказов заведующей детским садом и решений ПК по вопросам охраны труда.

- Выполнение мероприятий, предусмотренных планами, коллективным договором, соглашениями по охране труда и другими документами.

- Выполнение мероприятий по материалам расследования тяжелых и групповых несчастных случаев и аварий.

- Техническое состояние и содержание зданий, сооружений, помещений и прилегающих к ним территорий в соответствии с требованиями нормативно – технической документации по охране труда, состояние проезжей и пешеходной частей дорог.

- Эффективность работы приточной и вытяжной вентиляции.

- Выполнение графиков планово-предупредительного ремонта, наличие схем коммуникаций и подключения энергетического оборудования.

- Обеспеченность работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, правильность их выдачи, хранения, организации стирки, чистки и ремонта.

- Обеспеченность работников санитарно-бытовыми помещениями и устройствами.

- Организацию лечебно-профилактического обслуживания работников.

- Состояние стендов по охране труда, своевременное и правильное их оформление.

- Организацию и качество проведение обучения и инструктирование работников по безопасности труда.

- Подготовленность работников к работе в аварийных условиях.

- Соблюдение установленного режима труда и отдыха, трудовой дисциплины.

4.3. На основании результатов анализа проводят проверку состояния замечаний, отмеченных в журнале учета проведения административно – общественного контроля первой и второй ступени. На совещаниях при директоре с участие профсоюзного комитета заслушивают ответственных лиц за выполнение соглашения по охране труда, планов, приказов, предписаний. Проводят анализ происшедших несчастных случаев в детском саду.

4.4. Проведение совещания оформляется протоколом с указанием мероприятий по устранению выявленных недостатков и нарушений, сроков исполнения и ответственных лиц. На основании проверки и обсуждения вопросов по охране труда заведующей детским садом издается приказ.

**Приложение № 10**  
к Соглашению по охране труда  
МБДОУ Детский сад «Хунчугеш» с.Хайыракан  
на 2019-2022 г.г.  
«04» декабря 2019 г.

**А К Т**  
**проверки выполнения соглашения по охране труда**  
от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20 \_\_ г.

Мы, председатель первичной профсоюзной организации \_\_\_\_\_  
и руководитель учреждения \_\_\_\_\_  
проверили выполнение соглашения по охране труда за \_\_\_\_\_ полугодие 20 \_\_ г.  
по \_\_\_\_\_

(наименование учреждения, адрес)

Наименование мероприятий, предусмотренных соглашением	Какая работа выполнена	Ассигновано по соглашению	Фактически израсходовано	Оценка качества выполненной работы и эффективность проведенных мероприятий	Причина невыполнения мероприятий
1	2	3	4	5	6

Руководитель учреждения  
\_\_\_\_\_ **Баазан А.С.**

Председатель первичной профсоюзной организация  
\_\_\_\_\_ **Монгуш А.А.**

Приложение № 3  
к Коллективному договору  
МБДОУ Детский сад  
«Хунчугеш» с.Хайыракан  
Дзун-Хемчикского кожууна РТ  
на 2019-2022годы

"Согласовано"  
Председатель ППО  
МБДОУ Детский сад  
«Хунчугеш» с.Хайыракан  
Дзун-Хемчикского кожууна РТ  
\_\_\_\_\_ Монгуш А.А.

"Утверждаю"  
Заведующая  
МБДОУ Детский сад  
«Хунчугеш» с.Хайыракан  
Дзун-Хемчикского кожууна РТ  
\_\_\_\_\_ Баазан А.С.

" 16" декабря 2019г.

" 16" декабря 2019г.

**П О Л О Ж Е Н И Е**  
**о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного**  
**дошкольного образовательного учреждения Детский сад «Хунчугеш»**  
**с.Хайыракан Дзун-Хемчикского кожууна Республики Тыва**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Бюджетным кодексом Российской Федерации, Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре", Рекомендациями об условиях оплаты труда работников образовательных учреждений в 2005 году (приложение к письму Минобрнауки России и Профсоюза работников народного образования и науки России от 26 октября 2004 г. № АФ-947/96) (в части, не противоречащей законодательству), Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2016 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по

регулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2015 г., протокол № 12, Постановлением Правительства РТ №357 от 16 июля 2015 г., Постановление администрации Муниципального района Дзун-Хемчикский кожуун Республики Тыва № 977 от 19 августа 2015г; Приказ Министерства образования и науки Республики Тыва №1368-д от 16 декабря 2015 года

1.3. Система оплаты труда работников образовательной организации обеспечивает дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности, установление оплаты труда в зависимости от качества оказываемых государственных услуг (выполняемых работ).

Размер заработной платы работников организации образования определяется с учетом:

размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, устанавливаемых в зависимости от должности по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

повышающего коэффициента к ставкам заработной платы в зависимости от квалификационной категории;

наличия званий и государственных наград, отнесения к категории молодых специалистов;

специфики работы в образовательных организациях;

продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, установленных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре";

объемов учебной (педагогической) работы;

особенностей исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

дополнительной оплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;

дополнительной оплаты педагогическим и другим работникам за работу, не входящую в их должностные обязанности, в том числе связанную с образовательным процессом;

выплат, обусловленных районным регулированием оплаты труда;

процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями;

выплат стимулирующего характера за высокие результаты и качество работы;

других условий оплаты труда, установленных в Республике Тыва. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию применяется к размерам ставок. Размеры ставок заработной платы, образованные с учетом указанных повышающих коэффициентов, применяются для расчета заработной платы за фактический объем учебной (педагогической) работы.

Определение размера выплат стимулирующего и компенсационного характера, включая выплаты за дополнительную работу, не входящую непосредственно в должностные обязанности работников, осуществляется из минимальных размеров ставок заработной платы и минимальных размеров должностных окладов.

1.4. Конкретный размер выплат компенсационного характера (за исключением выплат, обусловленных районным регулированием оплаты труда и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями), выплат стимулирующего характера, выплат за дополнительные виды работ определяется в процентах к окладу (ставке) или в абсолютном размере. Размеры повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также размеры иных выплат компенсационного характера устанавливаются не ниже размеров, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, на основе локальных актов организаций.

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

при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательной организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

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

при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

1.6. Лица, в том числе из числа специалистов по общеотраслевым должностям, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии организации назначаются руководителем на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы. Оплата труда работников, принятых на соответствующие должности в указанном порядке, осуществляется на условиях, установленных настоящим Положением.

1.7. Экономия средств фонда оплаты труда может использоваться на стимулирующие выплаты, премирование работников организации, оказание работникам единовременной материальной помощи. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимается руководителем организации образования с учетом мнения представительного органа работников на основании письменного заявления работника и в порядке, определенном соответствующим локальным актом.

## **2. Условия оплаты труда работников образовательных организаций**

2.1. Система оплаты труда включает:

должностной оклад руководителя образовательной организации в зависимости от группы по оплате труда руководителей;

должностные оклады (ставки заработной платы) специалистов (в том числе педагогических работников), других служащих (в том числе из числа учебно-вспомогательного персонала и обслуживающего персонала) по профессиональным квалификационным группам, квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;

тарифные ставки по профессиям рабочих в соответствии с тарифными разрядами - оклады по профессиям рабочих по профессиональным квалификационным группам;

повышающие коэффициенты в зависимости от квалификационной категории;

компенсационные выплаты;

стимулирующие выплаты.

2.2. Система оплаты труда работников образовательной организации устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Тыва, настоящим Положением, а также с учетом мнения представительного органа работников.

2.3. Конкретные размеры повышающих коэффициентов - доплат, надбавок работникам образовательной организации, установлен приложением № 4; 5;6;7; 8.

### **Порядок исчисления заработной платы педагогических работников**

2.4. Размер должностного оклада или ставки заработной платы конкретного работника рассчитывается как сумма размера должностного оклада или размера ставки заработной платы (**приложение № 1**) и конкретного размера повышающего коэффициента за квалификационную категорию (**приложение № 2**).

2.5. Порядок определения размеров должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников, а также порядок исчисления заработной платы с учетом фактического объема учебной (педагогической) работы педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, предусмотренные настоящим Положением, применяются в организации независимо от вида экономической деятельности.

2.6. Заработная плата педагогических работников определяется как сумма исчисленной заработной платы за фактический объем педагогической (преподавательской) нагрузки, выплат компенсационного характера, включая выплаты за дополнительные виды работы (**приложение № 4**), а также выплат стимулирующего характера.

### **Порядок расчета заработной платы административно-управленческого персонала**

2.7. Заработная плата руководителя организации состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностные оклады устанавливаются руководителю организации в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости организации.

Условия оплаты труда руководителю организации устанавливаются учредителем в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем организации, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 ноября 2013 г. № 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем учреждения", предусматривающем обеспечение достижения установленных образовательной организации ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников образовательной организации со средней заработной платой в Республике Тыва.

Отнесение образовательной организации к группе по оплате труда руководителя с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и

значимости организации осуществляется нормативным правовым актом учредителя в соответствии с методическими рекомендациями, утвержденными Министерством образования и науки Республики Тыва.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя образовательной организации и средней заработной платы работников организации, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, устанавливается в кратности от 1 до 3.

2.8. Компенсационные выплаты руководителя организации рассчитываются согласно **приложениям № 4**.

2.9. Стимулирующие выплаты по результатам работы руководителя организации образования устанавливаются учредителем организации при заключении трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору). Конкретный размер выплат руководителю устанавливается учредителем исходя из оценки результатов деятельности образовательной организации.

2.10. Размер должностного оклада руководителя образовательной организации определяются в соответствии с **приложением № 3** к настоящему Положению.

#### **Порядок расчета заработной платы специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала**

2.11. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов рабочим производятся с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда определяется в соответствии с общими положениями Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31 января 1985 г. № 31/3-30.

#### **Порядок установления компенсационных выплат**

2.12. Размер выплат компенсационного характера определяется образовательной организацией самостоятельно в соответствии с **приложениями № 4** к настоящему Положению. Размеры и условия установления повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть снижены и (или) ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также соглашениями и коллективными договорами, без проведения специальной оценки условий труда.

В образовательной организации разрабатывается и утверждается перечень (конкретные наименования) и размеры выплат компенсационного характера.

Решение о введении соответствующих выплат принимается образовательной организацией в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

2.16. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда.

### **Порядок установления стимулирующих выплат**

2.13. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления определяются образовательной организацией с учетом мнения представительного органа работников в пределах фонда оплаты труда, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных образовательной организацией на оплату труда работников, и устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. При определении видов выплат стимулирующего характера учитываются выплаты, предусмотренные в **приложениях № 5,6** к настоящему Положению.

Выплаты стимулирующего характера должны отвечать уставным задачам образовательной организации.

При установлении выплат стимулирующего характера для работников образовательной организации (**Приложение №8**), следует исходить из необходимости определения качественных и количественных показателей для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся.

Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников образовательной организации устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом показателей эффективности деятельности образовательной организации.

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к минимальному окладу (ставке) без учета повышающего коэффициента.

2.14. В целях поощрения могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера за:

качество;

высокие результаты;

выплаты за почетные звания и ученую степень;

выплаты молодым специалистам;

стаж педагогической работы;

премии за выполненную работу.

Стимулирующие выплаты за качество и высокие результаты работы выплачиваются в случаях:

особого режима работы, связанного с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы техники, программного обеспечения, инженерных и хозяйственных эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;

высокой организации и проведения непосредственно образовательной деятельности и учебно-воспитательных мероприятий, а также высоких показателей освоения детьми программ дошкольного образования по данным контроля учреждения, муниципального, регионального и федерального уровней;

организации и проведения мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

непосредственного участия в реализации национальных проектов, региональных и муниципальных программ;

выполнения функций наставников над молодыми педагогами (с педагогическим стажем до двух лет) общеобразовательной организации образования в размере не менее 5 процентов ставки заработной платы (должностного оклада).

Стимулирующие выплаты за качество и высокие результаты работы устанавливаются в соответствии с рекомендациями Министерства образования и науки Республики Тыва.

2.15. При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера рекомендуется учитывать:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательной организации;

участие в течение периода в выполнении особо важных и срочных работ (мероприятий).

2.16. Перечень стимулирующих выплат за почетные звания и ученую степень установлен в **приложении № 5** к настоящему Положению.

2.17. Перечень коэффициентов для определения ежемесячных надбавок педагогическим работникам, поступающим на работу по полученной специальности впервые, определен в **приложении №6** к настоящему Положению.

Перечень коэффициентов за стаж педагогической работы, определен в **приложении № 7** к настоящему Положению.

2.18. Иные выплаты из фонда стимулирования производятся с учетом фактической учебной нагрузки, но не более, чем за норму рабочего времени.

2.19. Выплаты стимулирующего характера работникам образовательной организации производятся по решению руководителя образовательной организации в пределах фонда оплаты труда, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных образовательной организацией на оплату труда работников.

2.20. Для работников образовательной организации может быть установлен один или несколько видов премий:

премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ.

2.21. Решение о введении конкретной премии принимает работодатель на основании положения о премировании образовательной организации. При этом наименование премии, период, за который выплачивается премия, устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом работодателя в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда. Работодатель при принятии локального нормативного акта учитывает мнение представительного органа работников.

### **3. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда работников образовательной организации**

3.1. Фонд оплаты труда образовательной организации формируется в объеме, достаточном для реализации образовательных программ и обеспечения условий обучения и воспитания учащихся (воспитанников), в соответствии с действующими нормативными правовыми актами федерального и регионального уровня.

3.2. Фонд оплаты труда работников образовательной организации формируется на календарный год за счет средств бюджета, а также средств от приносящей доход деятельности с учетом штатных нормативов, устанавливаемых Министерством образования и науки Республики Тыва.

3.3. Месячный фонд оплаты труда образовательной организации рассчитывается с учетом числа штатных единиц административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала и числа педагогических ставок в соответствии с учебным планом.

3.4. Годовой фонд оплаты труда формируется путем умножения месячного фонда оплаты труда на 12.

3.5. Фонд оплаты труда состоит из базовой части (включая компенсационные выплаты и доплаты за дополнительные виды и объем работы) и фонд стимулирования за высокое качество и достигнутые результаты труда:

$ФОТ = ФОТ_{б} + ФОТ_{стим}$ , где:

ФОТ - фонд оплаты труда образовательной организации;

ФОТ<sub>б</sub> - базовая часть ФОТ;

ФОТ<sub>стим</sub> - часть ФОТ для стимулирования труда (стимулирующая часть).

Объем средств на выплаты стимулирующего характера в фонде оплаты труда образовательной организации должен составлять не более 20 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет бюджетных ассигнований бюджета Республики Тыва, а также средств от приносящей доход деятельности.

При определении потребности в бюджетных ассигнованиях за счет бюджета учитываются целевые показатели Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики".

3.6. Образовательная организация самостоятельно устанавливает штатное расписание и заработную плату работников (включая доплаты и надбавки за дополнительный объем работы, компенсационные и стимулирующие выплаты и т.д.) в пределах выделенных ассигнований.

Штатное расписание утверждается руководителем образовательной организации и включает в себя все должности: руководителя, педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

При этом образовательная организация принимает необходимые меры по обеспечению дифференциации оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизации расходов на административно-управленческий и учебно-вспомогательный персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда образовательной организации к 2019 году не более 40 процентов.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых образовательной организацией услуг, образовательная организация вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

3.7. Руководителем образовательной организации обеспечивается проведение мероприятий по организации разъяснительной работы в трудовых коллективах, информационному сопровождению мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда работников образовательной организации, в том числе соответствующих категорий педагогических работников.

**Приложение № 1**  
к Положению о системе оплаты труда  
Работников МБДОУ Детский сад  
«Хунчугеш» с.Хайыракан  
Дзун- Хемчикского кожууна РТ

**Размеры**  
**должностных окладов, размеры ставок заработной платы по**  
**должностям педагогических работников Муниципального бюджетного**  
**дошкольного образовательного учреждения Детский сад «Хунчугеш»**  
**с.Хайыракан Дзун-Хемчикского кожууна Республики Тыва**

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размеры окладов (ставок) педагогических работников (рублей)
1 квалификационный уровень	Музыкальный руководитель	5300
3 квалификационный уровень	Воспитатель	5600
4 квалификационный уровень	Руководитель физической культуры	5600

**Приложение № 2**  
к Положению о системе оплаты  
работников МБДОУ Детский сад  
«Хунчугеш» с.Хайыракан  
Дзун- Хемчикского кожууна РТ

**Повышающие коэффициенты за наличие квалификационной категории педагогических работников, применяемые для осуществления выплат педагогическим работникам по профессиональной группе должностей педагогических работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Детский сад «Хунчугеш» с.Хайыракан Дзун-Хемчикского кожууна Республики Тыва с учетом присвоенной им квалификационной категории**

Квалификационная категория	Повышающие коэффициенты за наличие квалификационной категории по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников
Высшая квалификационная категория	0,3
Первая квалификационная категория	0,2

**Приложение № 3**  
к Положению о системе оплаты труда  
работников МБДОУ Детский сад  
«Хунчугеш» с.Хайыракан  
Дзун- Хемчикского кожууна РТ

**Размер должностного оклада руководителя Муниципального  
бюджетного дошкольного образовательного учреждения Детский сад  
«Хунчугеш» с.Хайыракан Дзун-Хемчикского кожууна Республики  
Тыва в зависимости от группы по оплате труда руководителя в  
следующих размерах:**

Наименование должности	Должностные оклады по группам оплаты труда руководителя (рублей)			
	I	II	III	IV
Руководитель образовательной организации	7800			

Применение: должностной оклад руководителя организации, обеспечивающего координационную работу с образовательной организацией, устанавливается в соответствии с должностным окладом руководителя, установленный данной таблицей.

Административно-хозяйственные функции в общеобразовательной организации III и IV групп по оплате труда руководящего работника может быть возложен на одного из штатных работников с установлением надбавки за руководство в размере 10 процентов к окладу по основной деятельности

## Приложение № 4

к Положению о системе оплаты труда  
Работников МБДОУ Детский сад «Хунчугеш»  
с.Хайыракан Дзун- Хемчикского кожууна РТ

### Размер компенсационных выплат

1. За работу в местностях с особыми климатическими условиями	
в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, высокогорных, безводных местностях	согласно законодательству о государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 317ТК РФ)
2. За работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда	Ст. 146 ТК РФ
с вредными условиями труда	0,12
3. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	
в ночное время	не ниже 0,35 за каждый час в период с 22 до 6 часов (ст. 149 ТК РФ)
в выходные и праздничные дни	в соответствии со статьей 153 ТК РФ
Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.	Сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере (ст.152 ТК РФ)
5. Педагогическим работникам, реализующим программы дошкольного образования, за организацию и проведение работы в консультационных пунктах	0,2 – при работе с количеством до 3 семей, имеющих детей, не посещающих дошкольную образовательную организацию; 0,3 – при работе с количеством семей от 4 до 6, имеющих детей, не посещающих дошкольную образовательную организацию; 04 – при работе с количеством свыше 6 семей, имеющих детей, не посещающих дошкольную образовательную организацию

6. Учителям и другим работникам за ведение делопроизводства при отсутствии делопроизводителя в штате организаций	0,2
7. За руководство муниципальным методическим объединением	0,2
8. Работникам образовательных организаций за погрузочно - разгрузочные работы и складирование при отсутствии в штате учреждения соответствующих работников	0,25
9. Педагогическим работникам за заведование групповыми помещениями, физкультурным и музыкальным залом в дошкольных образовательных организациях	0,1
10. Педагогическим работникам за реализацию дополнительных образовательных программ в дошкольных образовательных организациях	0,2
11. За работу с детьми, находящимися под опекой (попечительством): До 10 От 11 до 20 От 21 до 30 От 31 и более	0,05 0,1 0,15 0,2
12. Воспитателям дошкольных образовательных организаций за работу с социально неблагополучными семьями	0,20

**Примечание:**

1. Работнику (в том числе работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессии (должности) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессии (должности) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

2. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и опасными и (или) особо вредными, особо опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставками (окладами),

установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами на основании специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест).

3. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

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

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

**Приложение № 5**  
к Положению о системе оплаты труда  
работников МБДОУ Детский сад  
«Хунчугеш» с.Хайыракан  
Дзун- Хемчикского кожууна РТ

**Стимулирующие коэффициенты за наличие почетных званий и государственных наград**

Основание	Повышающие коэффициенты за наличие почетных званий и государственных наград
Наличие почетных званий "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель", а также других почетных званий СССР, Российской Федерации, союзных республик, входивших в состав СССР, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный" (при условии соответствия почетного звания профилю организации, а специалистам организации при соответствии почетного звания - профилю работы или преподаваемых дисциплин);	0,2
Наличие почетных званий Республики Тыва	0,1
Наличие у работника ученой степени "Кандидат наук"	0,1
Наличие у работника ученой степени "Доктор наук"	0,2
Наличие почетных знаков "Почетный работник общего образования", "Почетный работник среднего профессионального образования", почетных значков "Отличник народного просвещения", "Отличник физической культуры и спорта", "За заслуги в области физической культуры и спорта" с начислением по основному месту работы	0,2

Примечание: при наличии у работника двух и более оснований (наличие почетных званий, ученой степени) применение повышающего коэффициента производится по одному основанию.

Повышающие коэффициенты применяются к ставкам заработной платы (должностным окладам) руководителю и специалисту организации.

## Приложение № 6

к Положению о системе оплаты труда  
работников МБДОУ Детский сад  
«Хунчугеш» с, Хайыракан  
Дзун-Хемчикского кожууна РТ

### Коэффициенты для определения размеров ежемесячных надбавок стимулирующего характера педагогическим работникам, поступающим на работу по полученной специальности впервые

2. Педагогическим работникам, поступившим на работу в общеобразовательную организацию по полученной специальности впервые - на период до прохождения ими аттестации с целью установления квалификационной категории (но не более чем на 5 лет):	коэффициент к должностному окладу с учетом нагрузки выпускникам организаций среднего и высшего образования
с высшим образованием (диплом с отличием)	0,25
с высшим образованием	0,2
со средним профессиональным образованием (диплом с отличием)	0,15
со средним профессиональным образованием	0,1

Периоды, приходящиеся на время после получения образования до поступления на педагогическую работу по специальности, не учитываются.

При переходе в другую образовательную организацию за работником сохраняется право на данные выплаты.

**Приложение № 7**  
к Положению о системе оплаты труда  
Работников МБДОУ Детский сад  
«Хунчугеш» с,Хайыракан  
Дзун- Хемчикского кожууна РТ

**Стимулирующие коэффициенты за стаж педагогической работы по должностям педагогических работников, применяемые для осуществления выплат педагогическим работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Детский сад «Хунчугеш» с.Хайыракан Дзун-Хемчикского кожууна Республики Тыва**

Стаж педагогической работы	Стимулирующие коэффициенты за стаж педагогической работы по профессиональной группе должностей педагогических работников
от 5 до 10 лет	0,05
от 10 до 20 лет	0,10
свыше 20 лет	0,15

**Приложение № 8**  
к Положению о системе оплаты труда  
работников МБДОУ Детский сад  
«Хунчугеш» с, Хайыракан  
Дзун- Хемчикского кожууна РТ

**Положение**  
**о выплатах стимулирующего характера работникам Муниципального**  
**бюджетного дошкольного образовательного учреждения Детский сад**  
**«Хунчугеш» с, Хайыракан Дзун- Хемчикского кожууна Республики**  
**Тыва**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Детский сад «Хунчугеш» с, Хайыракан Дзун-Хемчикского кожууна Республики Тыва (далее – ДОО) в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

**2. Условия стимулирования**

2.1. Сохранение здоровья воспитанников ДОО:

- высокий коэффициент сохранения здоровья воспитанников ДОО;
- снижение заболеваемости воспитанников ДОО;
- качество организации питания воспитанников ДОО;
- организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников ДОО (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья и т.п.);
- осуществление коррекционной работы и/или инклюзивного образования при освоении общеобразовательной программы дошкольного образования в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования (далее - ФГОС ДО) с детьми, нуждающимися в оздоровлении, детьми с ограниченными возможностями здоровья, детьми- инвалидами.

2.2. Качество дошкольного образования в организации:

- достижение целевых ориентиров дошкольного образования - социально- нормативных возрастных характеристик возможных достижений

ребенка на этапе завершения уровня дошкольного образования в соответствии с ФГОС ДО;

- высокие результаты методической деятельности (участие в муниципальных и региональных смотрах-конкурсах, призовые места в конкурсах, конференциях);

- участие в проведении семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования (городе, кожууне, республике), в работе муниципальных методических объединениях;

- участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ.

2.3. Создание условий для осуществления воспитательно-образовательного процесса:

- привлечение внебюджетных средств (для создания предметно - развивающей среды, информационно-методическое обеспечение воспитательно-образовательного процесса и др.);

- создание предметно-пространственной среды дошкольной организации, обеспечивающей максимальную реализацию образовательного потенциала пространства организации, группы, прилегающей к организации территории в соответствии с особенностями каждого возрастного этапа, охраны и укрепления здоровья детей.

2.4. Кадровые ресурсы дошкольной образовательной организации:

- укомплектованность педагогическими кадрами (текущая кадров), их качественный состав;

- профессиональное развитие педагогических и руководящих работников, в том числе их дополнительного образования;

- консультативная поддержка педагогических работников и родителей (законных представителей) по вопросам образования и охраны здоровья детей, в том числе инклюзивного образования;

- развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях);

- сохранение молодых специалистов.

2.5. Эффективность управленческой деятельности:

- обеспечение государственно-общественного характера управления в организации (наличие и работа родительского комитета, участие родителей (законных представителей), воспитанников в работе Совета ДОО, попечительских советов и др.);

- исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.);

- отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций;

- объемы привлечения внебюджетных средств;

- призовые места в смотрах (конкурсах) федерального и регионального уровней.

2.6. Эффективное управление качеством:

- работа с широким кругом социальных партнеров ДОО;
- эффективность маркетинговой деятельности (изучение ДОО образовательных запросов и требований к условиям учебно-воспитательной деятельности, разработка новых образовательных услуг, соответствующих выявленным запросам, формирование спроса на образовательные услуги, расширение дополнительного образования);
- эффективность PR-деятельности (по наличию публикаций в СМИ и данным изучения общественного мнения о качестве работы ДОО и направленности его деятельности на реализацию интересов воспитанников обучающихся, их родителей (законных представителей), общественности).

2.7. Установление условий стимулирования, не связанных с эффективным обеспечением образовательного процесса, не допускается.

### **3. Критерии стимулирования руководителя ДОО**

Степень достижения цели организации, управления и контроля по каждому показателю (0 - не ставятся цели; 1 - ставятся, но не всегда реализуются; 2 - цели оптимальны, реализуются достаточно полно).

**Таблица 1**

Критерии	Показатели
1	2
<p>Сохранение здоровья воспитанников ДОО</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- снижение заболеваемости воспитанников дошкольной образовательной организации;</li> <li>- качество организации питания воспитанников ДОО (разнообразие меню, контроль организации питания, приказы по организации питания);</li> <li>- организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников ДОО (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья и т.п.);</li> <li>- осуществление необходимой коррекции недостатков в физическом и (или) психическом развитии воспитанников;</li> <li>- организация коррекционной работы для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья</li> </ul>
<p>Качество дошкольного образования в дошкольной организации</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- целевые ориентиры дошкольного образования - социально-нормативные возрастные характеристики возможных достижений ребенка на этапе завершения уровня дошкольного образования;</li> <li>- высокие результаты методической деятельности (участие в муниципальных и региональных смотрах-конкурсах, призовые места в конкурсах, конференциях);</li> <li>- участие в проведении семинаров, совещаний, конференций по вопросам повышения качества образования (городе, краю, республике);</li> <li>- участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ</li> </ul>
<p>Создание условий для осуществления воспитательно-образовательного процесса</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- привлечение внебюджетных средств (для создания предметно-развивающей среды, информационно-методическое обеспечение воспитательно-образовательного процесса и др.);</li> <li>- создание предметно-пространственной среды дошкольной организации, обеспечивающей максимальную реализацию образовательного потенциала пространства организации, группы,</li> </ul>

	прилегающей к организации территории в соответствии с особенностями каждого возрастного этапа, охраны и укрепления здоровья детей;
Кадровые ресурсы дошкольной образовательной организации	<ul style="list-style-type: none"> <li>- укомплектованность педагогическими кадрами (текучесть кадров), их качественный состав;</li> <li>- профессиональное развитие педагогических и руководящих работников, в том числе их дополнительного образования;</li> <li>- консультативная поддержка педагогических работников и родителей (законных представителей) по вопросам образования и охраны здоровья детей, в том числе инклюзивного образования;</li> <li>- развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях);</li> <li>- сохранение молодых специалистов.</li> </ul>
Эффективность управленческой деятельности	<ul style="list-style-type: none"> <li>- обеспечение государственно-общественного характера управления в организации (наличие и работа родительского комитета, участие родителей воспитанников в работе Совета ДОО, попечительских советов и др.);</li> <li>- исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.);</li> <li>- отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций</li> <li>- объемы привлечения внебюджетных средств;</li> <li>- призовые места в смотрах (конкурсах) федерального и регионального уровней.</li> </ul>
Эффективное управление качеством:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- работа с широким кругом социальных партнеров ДОО;</li> <li>- эффективность маркетинговой деятельности (изучение ДОО образовательных запросов и требований к условиям учебно-воспитательной деятельности, разработка новых образовательных услуг, соответствующих выявленным запросам, формирование спроса на образовательные услуги, расширение дополнительного образования);</li> <li>- эффективность PR-деятельности (по наличию публикаций в СМИ и данным изучения общественного мнения о качестве работы образовательной организации и направленности его деятельности на реализацию интересов обучающихся, их родителей, общественности).</li> </ul>

#### 4. Критерии стимулирования труда педагогического работника

4.1. Стимулирующие выплаты за качество обучения и воспитания устанавливаются в пределах фонда оплаты труда. При «оптимальном качестве обучения и воспитания» стимулирующие выплаты могут составить до 30 процентов ставки воспитателя. При «хорошем качестве образования и воспитания» выплаты составят до 20 процентов. Если оценка воспитателя ниже оценки «хорошее качество образования и воспитания», то ежемесячные стимулирующие выплаты не производятся.

**Таблица 2**

##### Коэффициенты значимости

Должность	Основания для ежемесячных доплат	Коэффициент значимости Кз
Воспитатель и др. педагогические работники	за «хорошее качество обучения» за «оптимальное качество обучения»	до 0,2 до 0,3

4.2. Перечень оснований для стимулирования представлен в таблице 3 «Показатели оценки эффективности деятельности педагогических работников муниципальных дошкольных образовательных организаций».

**Таблица 3**

##### Показатели оценки эффективности деятельности педагогических работников муниципальных дошкольных образовательных организаций

№	Показатели эффективности деятельности педагога	Уровень в баллах	Допустимое количество	Источник информации
1	Реализация дополнительных проектов	21,0		
1.1	Участие педагога ДОО в реализации инновационных проектов: творческих, исследовательских и т.д. - используют, - частично используют	По одному критерию. 3,0 1,0		Отчеты о ходе и результатах реализации проектов

1.2	Участие педагога ДОО в профессиональных конкурсах и мероприятиях различных уровней (федерального, муниципального, регионального)	Баллы суммируются. Федеральный - 3 Региональный - 2 Муниципальный - 1		Наличие сертификатов, дипломов и грамот
1.3	Наличие воспитанников группы, охваченных конкурсными мероприятиями различных уровней (городской, республиканской и т.д.), в общей численности воспитанников (не менее 25 %) (приложить список детей и конкурсных мероприятий)	менее 25 % - 1,0 от 25% - 3,0		Наличие сертификатов, дипломов и грамот
1.4	Наличие призеров и победителей конкурсных мероприятиями различных уровней (городской, республиканской и т.д.) (приложить список призеров и победителей, названия мероприятия)	1,0 (за каждое призовое место), но не более 5,0		Наличие сертификатов, дипломов и грамот.
1.6	Взаимодействие с организациями социума	1,0		Наличие договора (плана работы)
1.7	Организация педагогом кружковой, студийной работы с воспитанниками группы	3,0		Рабочая программа
2	Организация (участие) в системных исследованиях, мониторинге индивидуальных достижений воспитанников	6,0		
2.1	Участие в системных исследованиях, мониторинге индивидуальных достижений воспитанников	3,0		Результаты мониторинга
2.2	Реализация педагогом индивидуальных образовательных маршрутов воспитанников	3,0		Наличие индивидуальной программы
3	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников	10		
3.1	Размещение на сайте ДОО (не реже 1 раза в квартал) информации для родителей воспитанников	2,0		Наименование и даты размещения Информации

3.2	Актуальное, своевременное и эстетичное оформление в группах информационных уголков для родителей	1,0		Результаты контроля
3.3	Участие родителей воспитанников в мероприятиях, предусмотренных планом работы организации, акциях, проектах, реализуемых в рамках основной образовательной программы дошкольного образования	менее 50 %- 1,0 от 50%- 2,0		Список мероприятий и ФИО участников
3.7	Отсутствие обоснованных жалоб Наличие жалоб	3,0 -3,0		Письменная жалоба
3.8	Отсутствие задолженности по родительской плате за предоставление услуг	2,0		Сверка с бухгалтерией
4	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы дошкольного образования	9		
4.1	Представление опыта работы по реализации основной образовательной программы дошкольного образования на (в): - Педагогических советах, семинарах, практикумах, мастер-классах, открытых мероприятиях ( <i>приложить перечень</i> ) - в СМИ, сайте ДОО и др. ; - разработка и выпуск методических материалов в профессиональных изданиях, прошедших внутреннюю или внешнюю экспертизу	1,0 (за каждое)  1,0 2,0		Наличие протоколов, предоставление печатных материалов в методический кабинет
4.2	Использование ИКТ и других инновационных технологий для реализации основной образовательной программы дошкольного образования ( <i>приложение: пояснения</i> )	2,0		Результаты контроля
4.5	Разработка и реализация рабочих программ.	3,0		Наличие программы
5	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	17		
5.1	Положительные результаты мониторинга состояния здоровья воспитанников Пропущенные дни по болезни: - до 10% - - от 10 до 20% /для воспитателей/	3, 0 2,0		Данные медсестры

5.2	Положительные результаты мониторинга посещаемости воспитанников (без уважительной причины): 100% - 99- 84% 79-73% /для воспитателей/	5,0 4,0 3,0		Табель
5.3	Отсутствие случаев травматизма среди воспитанников группы во время пребывания в ДОО. Наличие травмы -	3,0 -3,0		Акт по травматизму
5.4	Наличие участников и призеров спартакиад, соревнований, других мероприятий физкультурно-оздоровительной направленности (ДОО, городской, республиканской и др.)	1,0 (участие) 3,0 (наличие призеров)		Наличие сертификатов, дипломов и грамот.
5.5	Качественная работа педагогов по организации питания воспитанников (без замечаний)	1,0		Наблюдение медсестры, старшего воспитателя, родителей (законных представителей)
5.6	Положительные результаты работы и создание условий для успешной адаптации воспитанников вновь сформированных групп	1,0		Адаптационные карты
6	Работа с детьми из социально-неблагополучных семей	2,0		
6.1	Своевременное выявление детей из социально-неблагополучных семей, взаимодействие с инспектором по охране прав детства по реализации плана работы с детьми из социально-неблагополучных семей	2,0		Наличие плана
7	Создание элементов образовательной инфраструктуры	5,0		
7.1	Соответствие образовательной среды требованиям безопасности, санитарных норм и реализуемой в организации образовательной программы дошкольного образования, особенностям работы с детьми с ОВЗ	1,0		Акты

7.2	Творческий подход педагогов к созданию предметно-развивающей среды в группах, кабинетах (мобильность, новизна, эстетика оформления) (приложение: перечень нового оборудования)	2,0		Акты
7.3	Творческий подход педагогов к благоустройству и созданию развивающей среды на прогулочных участках (новизна, разнообразие, эстетика оформления) <i>(приложение: перечень нового оборудования)</i>	2,0		Акты

4.3. Суммарная оценка определяется следующим образом: если суммарный балл по всем критериям определен на уровне 55-70 баллов, то качество образования «оптимальное», а коэффициент значимости  $K_3 =$  до 0,3 - самый высокий;

если суммарный балл по всем критериям составляет от 45 до 54, то качество образования «хорошее», коэффициент значимости  $K_3 =$  до 0,2;

если суммарный балл по всем критериям 44 и ниже, то качество образования «удовлетворительное», коэффициент значимости не устанавливается.

4.4. Перечень оснований для стимулирования руководителей ДОО представлен в таблице 4 «Показатели оценки эффективности деятельности руководителя муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения».

**Таблица №4**

№ п/п	Наименование показателей	Расчет показателя (Р)	Единица измерения	Уровень в баллах	Допустимое количество	Источник информации
<b>Целевые показатели, характеризующие основную деятельность -64 балла</b>						
1	Соответствие деятельности ДОО требованиям законодательства в сфере образования	-отсутствие предписаний надзорных органов о нарушении законодательства в сфере образования в отчетном периоде; - наличие предписаний надзорных органов о нарушении законодательства в сфере образования, замечания по которым устранены в полном объеме в отчетном периоде в соответствии с установленным сроком или досрочно; - отсутствие объективных жалоб от родителей воспитанников	Балл (суммируется)	5 3  5	10	Информация ДОО, предписания надзорных органов, наличие жалоб и обращений
2	Функционирование системы государственного управления в ДОО	- Размещение информации на сайте о деятельности: 1. Наблюдательного совета 2. Управляющего совета 3. Попечительского совета 4. Совета родителей 5. Совета отцов - Наличие отчета о самообследовании ДОО	Балл (суммируется)	  4 4 2  2	10	Информация на сайте ДОО

3	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг дополнительного образования	Доля родителей (законных представителей) по результатам анкетирования, оценивающего качество предоставления образовательных услуг: 90-100%                      80-89%                      70-79%	Балл выставляется по одному критерию	5 3 2	5	Анализ анкет
4	Информационная открытость ДОО	-наличие действующего сайта ДОО в соответствии с требованиями законодательства -обновление сайта ДОО в соответствии с требованиями законодательства (не позднее 10 дней с момента изменений) -информация не обновляется	Балл суммируется	5  5-5	10	Информация ДОО
5	Реализация социокультурных проектов	-Функционирование мини-музеев, театральных студий, социальных проектов  Содействие в организации и проведении мероприятий муниципального и регионального уровня	Балл суммируется	1 за каждый проект, но не более 5  5	10	Наличие рабочих программ проектов
6	Реализация мероприятий	Доля численности молодых специалистов	Балл суммируется	6	10	Информация ДОО,

	по привлечению молодых педагогов	со стажем до 5 лет от общего количества педагогических работников ДОО: $P = A/V \times 100$ , где: А – количество педагогических работников в возрасте до 30 лет в отчетном периоде; В – общее количество педагогических работников ДОО в отчетном периоде $P > 6\%$ $P > 5\%$ $P > 3\%$ Организация целевого обучения (наставничество, Школа молодого воспитателя и др.)	ется	5 3 4		информация муниципальных органов УО
7	Реализация программ направленных на работу с одаренными детьми	Наличие призовых мест по итогам участия воспитанников в конкурсах, соревнованиях, фестивалях: -на федеральном уровне -на республиканском уровне -муниципальном уровне	Балл суммируется	5 3 2	10	Информация ДОО, (списки детей, грамоты, дипломы, сертификаты)
8	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей	Наличие программ по сохранению и укреплению здоровья детей. Высокий индекс здоровья (21) Отсутствие случаев травматизма Наличие случаев травматизма	Балл суммируется	4 3 3-3	10	Информация ДОО, информация муниципальных органов УО

9	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы в ДОО	Работа спортивных секций, кружков (за каждый кружок или секцию один балл, но не более трех баллов) Участие в спортивных мероприятиях воспитанников и педагогов ДОО: - призеры городских и республиканских соревнований - участники городских и республиканских мероприятий	Балл суммируется	1-4  4 2	10	Информация ДОО, информация муниципальных органов УО
10	Реализация программ дополнительного образования с воспитанниками ДОО	$P = A/V \times 100$ , где: А – число воспитанников ДОО, которым оказываются дополнительные образовательные (оздоровительные) услуги в отчетном периоде; В – общее количество воспитанников ДОО 60% < P < 100% 45% < P < 60% 25%, P < 45% - Наличие условий для реализации программ дополнительного образования	Балл суммируется	5 3 2 5	10	Информация ДОО, (приказы о дополнительных услугах, списки детей)
Максимальное количество баллов					95	

Если суммарный балл оценки эффективности деятельности руководителя дошкольной образовательной организации определен на уровне от 75-95 баллов, то качество образования «оптимальное», коэффициент значимости руководителя ( $K_{зр}$ ) устанавливается в размере до 50% должностного оклада руководителя на основании приказа учредителя;

65-74 баллов - оценка «хорошо», коэффициент значимости руководителя ( $K_{зр}$ ) устанавливается в размере до 35 % размера должностного оклада руководителя.

Если суммарный балл 64 и меньше баллов, коэффициент значимости руководителя не устанавливается.

4.5. Перечень оснований для стимулирования иных работников из числа административно-управленческого персонала ДОО представлен в таблице 5 «Стимулирующие выплаты иным работникам из числа административно - управленческого персонала ДОО».

**Таблица 5**

Стимулирующие выплаты работника из числа административно-управленческого персонала (старшего воспитателя) ДОО

№ п/п	Основание для стимулирования	Коэффициент значимости Кз
1	Высокий уровень организации и контроля учебной –воспитательной работы	0,2
2	Высокий уровень сохранения континента воспитанников	0,1
3	Эффективная организация дополнительного образования	0,1
4	Эффективная организация инновационной (экспериментальной) деятельности педагогов	0,2
5	«Оптимальное», «Хорошее» качество обучения ДОО	0,1
	Всего:	До 0,7Кзр

**Таблица 6**

Стимулирующие выплаты работникам из числа административно-управленческого персонала (завхоза) ДОО

№ п/п	Основания для стимулирования	Коэффициент значимости Кз
1	Высокое качество организации ремонтных работ	0,1
2	Поддержание хорошего состояния дошкольного хозяйства	0,1
3	Безопасность деятельности членов коллектива	0,1
4	Выполнение требований Госпотребнадзора, Роспотребнадзора и Энергонадзора	0,1
5	Своевременное представление показаний приборов учета энергоносителей в соответствующие инстанции	0,1
	Всего:	До 0,5 Кзр

При выявлении фактов кредиторской задолженности по заработной плате при полном выделении средств учредителем согласно утвержденному плану финансово-хозяйственной деятельности, производится снижение

коэффициента значимости не менее чем на 0,2; нецелевом использовании бюджетных средств - не менее чем на 0,2; наличии задолженности по налоговым платежам - не менее чем на 0,3; возникновении очагов инфекционных заболеваний - на 0,3; возгорании на территории организации - на 0,3.

4.6. Основания для стимулирования учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала указаны в таблице 7.

**Таблица 7**

Должность	Основания для стимулирования	К
Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал	1.качественное проведение генеральных уборок;	0,1
	2.содержание участка в соответствие с требованиями СанПиНа;	0,1
	3.качественная уборка помещений;	0,1
	4.Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, выполнению дополнительных работ.	0,1
Работники пищеблока		До 0,4

### **5. Стимулирующая часть оплаты труда дошкольной образовательной организации**

Объем средств на выплаты стимулирующего характера в фонде оплаты труда образовательной организации определяется в пределах фонда оплаты труда, установленного планом финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации, должен составлять не более 20 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет бюджетных ассигнований и средств от приносящей доход деятельности. При определении потребности в бюджетных ассигнованиях за счет бюджета учитываются целевые показатели Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597.

Если объем средств фонда стимулирования, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности, оказывается ниже, то коэффициент значимости уменьшается всем претендентам пропорционально.

Выплаты стимулирующего характера работникам образовательной организации устанавливаются Коллективным договором, соглашениями, положением о системе оплаты труда работников детского сада, положением о выплатах стимулирующего характера работников детского

сада. Критерии и показатели, периодичность оценки эффективности работы определяются Положением о стимулирующих выплатах.

Стимулирующие выплаты работникам МБДОУ Детский сад «Хунчугеш» с.Хайыракан назначаются приказом заведующего МБДОУ Детский сад «Хунчугеш» с.Хайыракан на основании представления Комиссии по назначению стимулирующих выплат. В состав комиссии входят заведующая детским садом, председатель первичной профсоюзной организации, методист Управления образования Дзун - Хемчикского кожууна по дошкольному отделу, председатель Совета родителей. Комиссия обеспечивает государственно-общественный принцип управления организацией.

Стимулирующие выплаты за стаж работы, почетные звания и награды, молодым специалистам ( стаж работы до 5 лет), за наставничество над молодыми назначаются в соответствии с постановлением Правительства РТ от 16 июля 2015 г. №357 , выплачиваются ежемесячно.

Стимулирующие выплаты за качество и высокие результаты назначаются по итогам работы за предыдущий учебный квартал и начисляются ежемесячно на следующий учебный квартал в пределах фонда оплаты труда с учетом бюджетных ассигнований (лимитов бюджетных обязательств).

"Согласовано"  
Председатель ППО  
МБДОУ Детский сад «Хунчугеш» с.Хайыракан  
Монгуш А.А.  
" 16 " декабря 2019г.

"Утверждаю"  
Заведующая  
МБДОУ Детский сад «Хунчугеш» с.Хайыракан  
Баазан А.С.  
" 16 " декабря 2019г.

**РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТ**  
Должность, структурное подразделение

ФИО работника  
Расчетный месяц

1	Оплаты труда	
2	Тарифная ставка (оклад)	
3	Число дней в месяце	
4	Отработано дней в месяце	
5	Надбавки:	
6	За квалификационную категорию	
7	<b>Компенсационные выплаты:</b>	
7.1	Вредные условия труда 0,12	
7.2	Ночное время 0,35;	
7.3	Работа в выходные и праздничные дни	
7.4	Совмещение	
7.5	Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника	
7.6	За руководство муниципальным методическим объединением 0,2	
7.7	Выполнение функций наставников над молодыми педагогами не имеющими педагогического стажа 0,05	
7.8	За погрузочно- разгрузочные работы 0,25	
7.9	За ведение делопроизводства 0,2	
7.10.	Педагогическим работникам: -за ведение групповыми помещениями, физкультурным и музыкальным залом в дошкольных образовательных организациях- 0,1; -за реализацию дополнительных программ в дошкольных образовательных организациях- 0,2; - Работа в консультационных пунктах -0,2; - за работу с детьми, находящимися под опекой (попечительством) при численности детей: до 10- 0,05; -воспитателям дошкольных образовательных организаций за работу с социально неблагополучными семьями- 0,20; - педагогам-психологам за работу с детьми из социально неблагополучных семей- 0,4; - за индивидуальное обучение детей дошкольного возраста, имеющих ограниченные возможности здоровья- 0,20.	
8	<b>Стимулирующие выплаты:</b>	
8.1	За наличие почетных званий и гос. наград	
8.2	Выплаты молодым специалистам	
8.3	За стаж педагогической работы	
8.4	Наставничество над молодыми педагогами 20%	

8.5	Надбавки за качество работы, интенсивность, напряженность труда, результаты работы	
8.6	Премия	
9.	Зарплата с учетом граф 2-8	
10	Районный коэффициент 40 %	
11.	За стаж работы в районах Крайнего Севера 50%	
12.	Итого заработная плата (сумма граф 9,10,11)	
	Удержано:	
13	• НДФЛ 13 %	
14	• Профсоюзный взнос 1 %	
32	Итого к выдаче	

Бухгалтер:

Кассир:

**Приложение № 5**  
к Коллективному договору  
МБДОУ Детский сад  
«Хунчугеш» с.Хайыракан  
Дзун- Хемчикского кожууна РТ  
на 2019-2022 годы

"Согласовано"  
Председатель ППО  
МБДОУ Детский сад  
«Хунчугеш» с.Хайыракан  
Дзун- Хемчикского кожуунаРТ  
\_\_\_\_\_ Монгуш А.А.  
"16" декабря 2019г.

"Утверждаю"  
Заведующая  
МБДОУ Детский сад  
«Хунчугеш» с.Хайыракан  
Дзун- Хемчикского кожууна РТ  
\_\_\_\_\_ Баазан А.С.  
"16" декабря 2019г.

**Должности для учета квалификационной категории при  
установлении оплаты труда.**

Производить оплату труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность утверждённым приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 ноября 2014 года № 276, при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательной организации;

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория, соответствие занимаемой должности	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, соответствие занимаемой должности, установленную по должности, указанной в графе 1.
1	2
Воспитатель	Воспитатель
Музыкальный руководитель	Музыкальный руководитель
Руководитель физической культуры	Руководитель физической культуры

**Приложение № 6**  
к Коллективному договору  
МБДОУ Детский сад  
«Хунчугеш» с.Хайыракан  
Дзун- Хемчикского кожууна РТ  
на 2019-2022 годы

"Согласовано"  
Председатель ППО  
МБДОУ Детский сад  
«Хунчугеш» с.Хайыракан  
Дзун- Хемчикского кожуунаРТ  
\_\_\_\_\_Монгуш А.А.  
" 16" декабря 2019г.

"Утверждаю"  
Заведующая  
МБДОУ Детский сад  
«Хунчугеш» с.Хайыракан  
Дзун- Хемчикского кожууна РТ  
\_\_\_\_\_Баазан А.С.  
" 16" декабря 2019г.

**Перечень должностей Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Детский сад «Хунчугеш» с.Хайыракан Дзун-Хемчикского кожууна Республики Тыва, которым устанавливается ненормированный рабочий день и дополнительный оплачиваемый отпуск**

- |               |                    |
|---------------|--------------------|
| 1. Заведующий | 7 календарных дней |
| 2. Завхоз     | 7 календарных дней |

**Приложение №7**  
к Коллективному договору  
МБДОУ Детский сад  
«Хунчугеш» с.Хайыракан  
Дзун- Хемчикского кожууна РТ  
на 2019-2022 годы

"Согласовано"  
Председатель ППО  
МБДОУ Детский сад  
«Хунчугеш» с.Хайыракан  
Дзун- Хемчикского кожууна РТ  
\_\_\_\_\_ Монгуш А.А.  
«16» декабря 2019г.

"Утверждаю"  
Заведующая  
МБДОУ Детский сад  
«Хунчугеш» с.Хайыракан  
Дзун- Хемчикского кожууна РТ  
\_\_\_\_\_ Баазан А.С.  
«16» декабря 2019г

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**О ЗАЩИТЕ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКОВ**  
**Муниципального бюджетного дошкольного образовательного**  
**учреждения Детский сад «Хунчугеш» с.Хайыракан**  
**Дзун-Хемчикского кожууна Республики Тыва**

## **I. Общие положения**

1. Положение о защите персональных данных работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Детский сад «Хунчугеш» с.Хайыракан Дзун-Хемчикского кожууна Республики Тыва (далее – Положение) разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом «О персональных данных», Федеральным законом «Об информации, информационных технологиях и о защите информации», другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

2. Положение является локальным нормативным актом, регламентирующим порядок обеспечения защиты персональных данных работников при их обработке в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении Детский сад «Хунчугеш» с.Хайыракан Дзун-Хемчикского кожууна Республики Тыва (далее - образовательное учреждение), в том числе защиты от несанкционированного доступа, неправомерного их использования или утраты.

3. Настоящим Положением определяется порядок получения, обработки, хранения, передачи и любого другого использования персональных данных работника, права и обязанности работников и руководителя образовательного учреждения, а также ответственность лиц, имеющих доступ к персональным данным работников, за невыполнение правовых норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работников.

4. В настоящем Положении используются следующие основные понятия и термины:

персональные данные – любая информация, относящаяся к определенному или определяемому на основании такой информации физическому лицу (субъекту персональных данных), в том числе его фамилия, имя, отчество, год, месяц, дата и место рождения, адрес, семейное, социальное, имущественное положение, образование, профессия, доходы, другая информация;

защита персональных данных – комплекс мер технического, организационного и организационно-технического, правового характера, направленных на защиту сведений, относящихся к определенному или определяемому на основании такой информации физическому лицу (субъекту персональных данных – работнику);

персональные данные работника – информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника;

общедоступные персональные данные работника – персональные данные, доступ неограниченного круга лиц к которым предоставлен с согласия работника или на которые в соответствии с федеральными законами не распространяется требование соблюдения конфиденциальности;

работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем (образовательным учреждением);

работодатель – юридическое лицо (образовательное учреждение), вступившее в трудовые отношения с работником;

оператор – юридическое или физическое лицо, организующее и (или) осуществляющее обработку персональных данных работника, а также определяющее цели и содержание обработки персональных данных;

обработка персональных данных работника – действия (операции) с персональными данными работника, включая сбор, систематизацию, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), использование, распространение (в том числе передачу), обезличивание, блокирование, уничтожение персональных данных;

информационная система персональных данных – информационная система, представляющая собой совокупность персональных данных, содержащихся в базе данных, а также информационных технологий и технических средств, позволяющих осуществлять обработку таких персональных данных с использованием средств автоматизации или без использования таких средств;

использование персональных данных – действия (операции) с персональными данными, совершаемые работодателем (уполномоченным им лицом) в целях принятия решений или совершения иных действий, порождающих юридические последствия в отношении работников или других лиц либо иным образом затрагивающих права и свободы работников или других лиц;

конфиденциальность персональных данных – обязательное для соблюдения работодателем или лицом, получившим доступ к персональным данным работников, требование не допускать их распространения без согласия работника или иного законного основания;

блокирование персональных данных – временное прекращение сбора, систематизации, накопления, использования, распространения персональных данных, в том числе их передачи;

уничтожение персональных данных – действия, в результате которых невозможно восстановить содержание персональных данных в информационной системе персональных данных или в результате которых уничтожаются материальные носители персональных данных.

5. Персональные данные работников относятся к категории конфиденциальной информации<sup>1</sup>.

6. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, который утверждается работодателем по согласованию (с учетом мнения)

---

<sup>1</sup> В соответствии с ч. 2 ст. 7 Федерального закона «О персональных данных» обеспечения конфиденциальности персональных данных не требуется в случае обезличивания персональных данных и в отношении общедоступных персональных данных.

выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

## **II. Состав персональных данных работников**

7. К персональным данным работников, получаемым работодателем и подлежащим хранению у работодателя в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации и настоящим Положением, относятся следующие документы, содержащиеся в личных делах работников:

копия паспорта (паспортные данные работника);

копия страхового свидетельства государственного пенсионного страхования;

копия документа воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу);

копия документа об образовании, квалификации или наличии специальных знаний (при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки);

анкетные данные, заполненные работником при поступлении на работу или в процессе работы (в т.ч. автобиография, сведения о семейном положении работника, перемене фамилии, наличии детей и иждивенцев);

иные документы, которые с учетом специфики работы и в соответствии с законодательством РФ должны быть предъявлены работником при заключении трудового договора или в период его действия;

трудовой договор (соглашения о внесении изменений и дополнений в него);

заключение по данным психологического исследования (если такое имеется);

копии приказов о приеме, переводах, увольнении, повышении заработной платы, премировании, поощрениях и взысканиях;

личная карточка по форме Т-2;

заявления, объяснительные и служебные записки работника;

документы о прохождении работником аттестации, собеседования, повышения квалификации (аттестационный лист);

иные документы, содержащие сведения о работнике, нахождение которых в личном деле работника необходимо для документального оформления трудовых правоотношений с работником.

8. Документы, содержащие персональные данные работников, создаются путем:

копирования оригиналов;

внесения сведений в учетные формы (на бумажных и электронных носителях);

получения оригиналов необходимых документов.

### **III. Основные условия проведения обработки персональных данных работников**

9. При определении объема и содержания обрабатываемых персональных данных работников работодатель должен руководствоваться Конституцией РФ, ТК РФ и иными федеральными законами.

10. Обработка персональных данных работников может осуществляться исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия работникам в трудоустройстве, обучении и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности работников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества.

11. Персональные данные следует получать у самого работника. Если персональные данные работника возможно получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие.

12. При получении персональных данных работодатель должен сообщить работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение.

13. Работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его политических, религиозных и иных убеждениях и частной жизни. В случаях, непосредственно связанных с вопросами трудовых отношений, данные о частной жизни работника (информация о жизнедеятельности в сфере семейных бытовых, личных отношений) могут быть получены и обработаны работодателем только с его письменного согласия.

14. Работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его членстве в общественных объединениях или его профсоюзной деятельности, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

15. При получении персональных данных не от работника (за исключением случаев, если персональные данные были предоставлены работодателю на основании федерального закона или если персональные данные являются общедоступными), работодатель до начала обработки таких персональных данных обязан предоставить работнику следующую информацию:

наименование (фамилия, имя, отчество) и адрес оператора или его представителя;

цель обработки персональных данных и ее правовое основание;

предполагаемые пользователи персональных данных;

установленные законодательством права субъекта персональных данных.

16. Обработка указанных персональных данных работников работодателем возможна без их согласия в следующих случаях:

персональные данные являются общедоступными;

персональные данные относятся к состоянию здоровья работника и их обработка необходима для защиты его жизни, здоровья или иных жизненно важных интересов либо жизни, здоровья или иных жизненно важных интересов других лиц и получение согласия работника невозможно;

по требованию полномочных государственных органов в случаях, предусмотренных федеральным законом.

17. Работники и их представители должны быть ознакомлены под роспись с документами работодателя, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, а также об их правах и обязанностях в этой области.

#### **IV. Хранение и передача персональных данных работников**

18. Персональные данные работников образовательного учреждения хранятся на бумажных и электронных носителях в специально предназначенном для этого помещении.

19. Для организации хранения персональных данных в образовательном учреждении специалисты по информационной работе и другие специалисты проводят мероприятия по определению круга информационных систем и совокупности обрабатываемых персональных данных, категорированию персональных данных и предварительной классификации информационных систем.

20. В процессе хранения персональных данных работников необходимо обеспечивать:

требования законодательства, устанавливающие правила хранения конфиденциальных сведений;

сохранность имеющихся данных, ограничение доступа к ним в соответствии с законодательством РФ и настоящим Положением;

контроль за достоверностью и полнотой персональных данных, их регулярное обновление и внесение по мере необходимости соответствующих изменений.

21. Доступ к персональным данным работников разрешается только специально уполномоченным лицам, при этом указанные лица должны иметь право получать только те персональные данные работника, которые необходимы для выполнения конкретных функций.

22. Внутренний доступ к персональным данным работников в образовательном учреждении осуществляется в соответствии со списком лиц, уполномоченных на получение и доступ к персональным данным, утвержденным приказом руководителя образовательного учреждения.

Иные права и обязанности работников образовательного учреждения, в трудовые обязанности которых входит обработка персональных данных работников, определяются также должностными инструкциями.

23. Право внутреннего доступа к персональным данным работников образовательного учреждения имеют:

- руководитель организации;
- работник, чьи персональные данные подлежат обработке;
- работники, уполномоченные в соответствии с приказом на получение и доступ к персональным данным работников.

24. В целях обеспечения надлежащего выполнения трудовых обязанностей доступ к персональным данным работника может быть предоставлен на основании приказа руководителя образовательного учреждения иному работнику, должность которого не включена в список лиц, уполномоченных на получение и доступ к персональным данным<sup>2</sup>.

25. Юридическим и физическим лицам, оказывающим услуги образовательному учреждению на основании заключенных гражданско-правовых договоров (либо на иных основаниях), которым необходим доступ к персональным данным работников образовательного учреждения в связи с выполнением ими обязательств по указанным договорам, соответствующие данные могут предоставляться работодателем только после подписания с ними соглашения о неразглашении конфиденциальной информации.

В исключительных случаях, исходя из договорных отношений с третьими лицами, допускается наличие в договорах пунктов о неразглашении конфиденциальной информации, в том числе предусматривающих защиту персональных данных работников.

26. Работники, осуществляющие обработку персональных данных, должны быть уведомлены в письменной форме о своей обязанности не разглашать персональные данные работников, к которым они получили доступ.

27. Получателями персональных данных работника вне образовательного учреждения на законном основании являются органы пенсионного обеспечения, органы социального страхования, определяемые в соответствии с федеральными законами о конкретных видах обязательного социального страхования; органы прокуратуры и другие правоохранительные органы; налоговые органы; федеральная инспекция труда; профессиональные союзы, а также иные органы и организации в соответствии с федеральными законами.

28. Работодатель не может сообщать персональные данные работника третьей стороне без письменного согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

29. Работодатель обязан передавать персональные данные работника представителям работников в порядке, установленном ТК РФ и иными

---

<sup>2</sup> Доступ к персональным данным работников без специального разрешения может быть предоставлен работникам, занимающим в образовательном учреждении должности заместителя руководителя, главного бухгалтера; работники отдела кадров; инженеры-программисты отдела информационных технологий; начальники структурных подразделений – в отношении персональных данных работников, числящихся в соответствующих структурных подразделениях.

федеральными законами, и ограничивать эту информацию только теми персональными данными работника, которые необходимы для выполнения указанными представителями их функций.

30. Любые лица, обладающие доступом к персональным данным работников образовательного учреждения, обязаны соблюдать специальный режим их использования и защиты. Лица, получившие персональные данные работника на законном основании, обязаны использовать их исключительно в целях, которые заявлялись при запросе соответствующей информации, а также не разглашать такую информацию (исключения из данного правила определяются только федеральными законами).

Лицо, которое получает личное дело другого работника во временное пользование, не имеет права делать в нем какие-либо пометки, исправления, вносить новые записи, извлекать документы из личного дела или помещать в него новые.

31. В целях обеспечения соблюдения режима конфиденциальности персональных данных в образовательном учреждении ведутся следующие учетные документы движения персональных данных работников:

журнал учета внутреннего доступа к персональным данным работников в учреждении;

журнал учета выдачи персональных данных работников учреждения организациям и государственным органам (журнал учета внешнего доступа к персональным данным работников);

журнал проверок наличия документов, содержащих персональные данные работников;

журнал учета применяемых работодателем носителей информации.

## **V. Способы защиты персональных данных работников<sup>3</sup>**

32. Защита персональных данных работников представляет собой регламентированный технологический, организационный и иной процесс, предупреждающий нарушение доступности, целостности, достоверности и конфиденциальности персональных данных работников образовательного учреждения и обеспечивающий надежную безопасность информации.

33. Защита персональных данных работников от неправомерного их использования или утраты обеспечивается работодателем за счет его средств в порядке, установленном федеральным законом.

34. Для обеспечения внутренней защиты персональных данных работников работодатель:

регламентирует состав работников, функциональные обязанности которых требуют соблюдения режима конфиденциальности;

---

<sup>3</sup> Кроме мер защиты персональных данных работников, установленных законодательством РФ, работодатели, работники и их представители могут вырабатывать совместные меры защиты персональных данных работников.

избирательно и обоснованно распределяет документы и информацию между работниками, имеющими доступ к персональным данным;  
своевременно обеспечивает работников информацией о требованиях законодательства по защите персональных данных;  
обеспечивает организацию порядка уничтожения информации;  
проводит разъяснительную работу с работниками, имеющими доступ к персональным данным, по предупреждению утраты сведений при работе с персональными данными.

35. Защита сведений, хранящихся в электронных базах данных работодателя, от несанкционированного доступа, искажения и уничтожения информации, а также от иных неправомерных действий, обеспечивается разграничением прав доступа с использованием учетной записи и системой паролей.

36. Для обеспечения внешней защиты персональных данных работников образовательное учреждение:

обеспечивает порядок приема, учета и контроля деятельности посетителей;

организует пропускной режим;

обеспечивает охрану территории, зданий, помещений, транспортных средств.

37. Все лица, связанные с получением, обработкой и защитой персональных данных, обязаны подписать обязательство о неразглашении персональных данных работников.

38. В случае выявления недостоверных персональных данных работника или неправомерных действий с ними на период проверки работодатель обязан осуществить блокирование персональных данных работника с момента обращения его самого или его законного представителя либо получения запроса уполномоченного органа по защите прав субъектов.

39. При выявлении неправомерных действий с персональными данными работника работодатель обязан устранить допущенные нарушения не более трех рабочих дней с даты такого выявления.

В случае невозможности устранения допущенных нарушений работодатель не позднее чем через три рабочих дня с даты выявления неправомерности действий с персональными данными работника обязан уничтожить персональные данные работника.

40. В случае отзыва работником согласия на обработку своих персональных данных работодатель обязан прекратить обработку персональных данных работника и уничтожить их в срок, не превышающий трех рабочих дней с даты поступления указанного отзыва, если иное не предусмотрено соглашением между работником и работодателем.

## **VI. Права работников в целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя**

41. В целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя, работники имеют право на бесплатное получение полной информации о:

лицах, которые имеют доступ к персональным данным или которым может быть предоставлен такой доступ;

перечне обрабатываемых персональных данных и источниках их получения;

сроках обработки персональных данных, в том числе сроках их хранения;

юридических последствиях обработки их персональных данных.

42. Работники имеют право на:

бесплатное получение полной информации о своих персональных данных и обработке этих данных;

свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, в том числе на получение копий любой записи, содержащей персональные данные работника, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом;

определение своих представителей для защиты своих персональных данных;

доступ к относящимся к ним медицинским данным с помощью медицинского специалиста по их выбору;

требование об исключении или исправлении неверных или неполных персональных данных, а также данных, обработанных с нарушением требований ТК РФ или иного федерального закона. При отказе работодателя исключить или исправить персональные данные работника он имеет право заявить в письменной форме работодателю о своем несогласии с соответствующим обоснованием такого несогласия. Персональные данные оценочного характера работник имеет право дополнить заявлением, выражающим его собственную точку зрения;

требование об извещении работодателем всех лиц, которым ранее были сообщены неверные или неполные персональные данные работника, обо всех произведенных в них исключениях, исправлениях или дополнениях;

обжалование в суд любых неправомерных действий или бездействия работодателя при обработке и защите его персональных данных.

43. Работники не должны отказываться от своих прав на сохранение и защиту тайны.

## **VII. Обязанности работников в целях обеспечения достоверности их персональных данных**

44. В целях обеспечения достоверности персональных данных работники обязаны:

при приеме на работу в образовательное учреждение представлять о себе достоверные сведения в порядке и объеме, предусмотренном законодательством Российской Федерации;

в случае изменения персональных данных работника (фамилия, имя, отчество, адрес места жительства, паспортные данные, сведения об образовании, состоянии здоровья (вследствие выявления в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником его должностных, трудовых обязанностей) и т.п.) сообщать об этом работодателю в разумные сроки.

### **VIII. Ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работников**

45. Лица, виновные в нарушении норм, регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных работника, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

46. За неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него обязанностей по соблюдению установленного порядка работы со сведениями конфиденциального характера работник несет дисциплинарную и материальную ответственность в порядке, установленном ТК РФ, и иную юридическую ответственность в порядке, установленном федеральным законом.

47. Лица, в обязанность которых входит ведение персональных данных работников, обязаны обеспечить каждому возможность ознакомления с документами и материалами, непосредственно затрагивающими его права и свободы, если иное не предусмотрено законом.

Неправомерный отказ в предоставлении собранных в установленном порядке документов, либо несвоевременное предоставление таких документов или иной информации в случаях, предусмотренных законом, либо предоставление неполной или заведомо ложной информации влечет наложение на должностных лиц административного штрафа в размере, определяемом Кодексом РФ об административных правонарушениях.

### **IX. Заключительные положения**

48. Работодатель обязан ознакомить работников с настоящим Положением, а также с внесенными в него изменениями и дополнениями под роспись с указанием даты ознакомления.

49. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

**Приложение № 8**  
к Коллективному договору  
МБДОУ Детский сад  
«Хунчугеш» с.Хайыракан  
Дзун- Хемчикского кожууна РТ  
на 2019-2022 годы

"Согласовано"  
Председатель ППО  
МБДОУ Детский сад  
«Хунчугеш» с.Хайыракан  
Дзун- Хемчикского кожууна РТ  
\_\_\_\_\_  
Монгуш А.А.  
" 16 " декабря 2019г.

"Утверждаю"  
Заведующая  
МБДОУ Детский сад  
«Хунчугеш» с.Хайыракан  
Дзун- Хемчикского кожууна РТ  
\_\_\_\_\_  
Баазан А.С.  
" 16 " декабря 2019г.

**Порядок  
согласования с выборным профсоюзным органом первичной  
профсоюзной организации Муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения Детский сад «Хунчугеш» с.Хайыракан  
Дзун-Хемчикского кожууна Республики Тыва при принятии  
локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права  
в письменной форме**

1. В предусмотренных Трудовым кодексом РФ, Отраслевым соглашением по учреждениям образования РФ, Региональным отраслевым соглашением по учреждениям образования и науки Республике Тыва на 2019-2022 годы и коллективным договором случаях представители работодателя (далее - Работодатель) перед принятием решения направляют проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснование по нему в выборный профсоюзный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы работников учреждения (далее - Профком).

2. Не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта (приказа, распоряжения, положения и т.п.) и обоснования по нему Профком направляет Работодателю согласование, оформленное мотивированным мнением по проекту в письменной форме.

3. Решение о согласовании, выраженном в мотивированном мнении Профкомом принимается коллегиально, на своем заседании в присутствии не менее половины членов профкома.

4. Заседание Профкома должно быть оформлено протоколом, в котором указывается число избранных в его состав членов, число присутствующих на заседании, отражено мнение, к которому пришли члены Профкома и его обоснование (мотивировка).

5. При обосновании своего мнения Профком может ссылаться на действующее законодательство, коллективный договор, соглашения, при определенных обстоятельствах на трудовые договоры конкретных

работников, а также на обстоятельства, фактически сложившиеся в учреждении к моменту принятия решения Работодателем и Профкомом.

6. При необходимости уточнения всех обстоятельств в связи с предстоящим решением Работодателя Профком вправе пригласить на свое заседание представителей Работодателя, иных специалистов и экспертов.

7. До рассмотрения вопроса о проекте локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, председатель, члены Профкома могут обратиться к работодателю с предложением о проведении переговоров (консультаций) по поводу предстоящего решения.

Результаты переговоров (консультаций) оформляются протоколом, который подписывают Работодатель и председатель Профкома.

8. В случае если мотивированное мнение Профкома не содержит согласия с проектом нормативного акта или содержит предложения по его уточнению, совершенствованию, Работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с Профкомом в целях достижения взаимоприемлемого решения.

9. Разногласия, возникшие в процессе переговоров, оформляются протоколом (протокол разногласий), после чего Работодатель вправе принять локальный нормативный акт, содержащий нормы трудового права.

10. Профком может обжаловать данный акт в соответствующую государственную инспекцию труда или суд, а также начать процедуру коллективного трудового спора.

**Приложение № 9**  
к Коллективному договору  
МБДОУ Детский сад  
«Хунчугеш» с.Хайыракан  
Дзун- Хемчикского кожууна РТ  
на 2019-2022 годы

"Согласовано"  
Председатель ППО  
Детский сад  
«Хунчугеш» с.Хайыракан  
Дзун- Хемчикский кожуун РТ  
\_\_\_\_\_Монгуш А.А.  
" 16" декабря 2019г.

"Утверждаю"  
Заведующая  
Детский сад  
«Хунчугеш» с.Хайыракан  
Дзун- Хемчикский кожуун РТ  
\_\_\_\_\_Баазан А.С.  
« 16» декабря 2019г.

**Порядок**  
**согласования с выборным профсоюзным органом Муниципального**  
**бюджетного дошкольного образовательного учреждения Детский сад**  
**«Хунчугеш» с.Хайыракан**  
**Дзун-Хемчикского кожууна Республики Тыва**  
**при расторжении трудового договора по инициативе**  
**работодателя в МБДОУ Детский сад «Хунчугеш» с.Хайыракан**

1. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора с работником, являющимся членом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - Профсоюз), представитель работодателя (далее - Работодатель) направляет в выборный профсоюзный орган первичной профсоюзной организации (далее - Профком) проект приказа, а также копии документов для принятия указанного решения.

1) Профком в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет Работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, или немотивированное мнение работодателем не учитывается.

2) Решение о мотивированном мнении принимается Профкомом коллегиально на своем заседании в присутствии не менее половины членов Профкома, большинством голосов.

3) Заседание Профкома должно быть оформлено протоколом, в котором указывается число избранных всего состав членов, число присутствующих на заседании, отражено мнение, к которому пришли на заседании и его обоснование (мотивировка).

4) При обосновании своего мнения Профком может ссылаться на действу-

ющее законодательство, коллективный договор, соглашения, при определенных обстоятельствах на трудовые договоры конкретных работников, а также на обстоятельства, фактически сложившиеся в учреждении к моменту принятия решения Работодателем и Профкомом.

5) При необходимости уточнения всех обстоятельств в связи с предстоящим решением Работодателя Профком вправе пригласить на свое заседание представителей Работодателя, иных специалистов и экспертов.

6) В случае если Профком выразил несогласие с предполагаемым решением Работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с Работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом, который подписывают Работодатель и председатель Профкома.

7) При не достижении общего согласия по результатам консультаций Работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления в Профком проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда.

8) Соблюдение вышеуказанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы Профком права обжаловать увольнение непосредственно в суде, а Работодателя - обжаловать в суде предписание государственной инспекции труда.

9) Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения Профкома.

**Приложение №12**  
к Коллективному договору  
МБДОУ Детский сад  
«Хунчугеш» с.Хайыракан  
Дзун-Хемчикского кожууна РТ  
на 2019-2022 годы

"Согласовано"  
Председатель ППО  
МБДОУ Детский сад  
«Хунчугеш» с.Хайыракан  
Дзун-Хемчикского кожууна РТ  
\_\_\_\_\_Монгуш А.А.  
"16" декабря 2019г.

"Утверждаю"  
Заведующий  
МБДОУ Детский сад  
«Хунчугеш» с.Хайыракан  
Дзун-Хемчикского кожууна РТ  
\_\_\_\_\_Баазан А.С.  
"16" декабря 2019г.

**ПОЛОЖЕНИЕ О КОМИССИИ**  
**по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта,**  
**заключению и организации контроля за выполнением**  
**коллективного договора**  
**Муниципального бюджетного дошкольного образовательного**  
**учреждения Детский сад «Хунчугеш» с.Хайыракан**  
**Дзун-Хемчикского кожууна Республики Тыва**

**1. Общие положения.**

Комиссия по ведению коллективных переговоров, подготовки проекта, заключению и организации контроля за выполнением коллективного договора (далее - Комиссия), образованная Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении Детский сад «Хунчугеш» с.Хайыракан Дзун-Хемчикского кожууна Республики Тыва в соответствии со ст. 35 Трудового кодекса Российской Федерации, в своей деятельности руководствуется Конституцией РФ, действующим в Республике Тыва законодательством, соглашениями всех уровней, действие которых распространяется на организацию, настоящим Положением и заключенным коллективным договором.

1.2. При формировании и осуществлении деятельности Комиссии стороны руководствуются следующими основным принципами социального партнерства:

1.2.1. равноправие сторон;

1.2.2. уважение и учет интересов сторон;

- 1.2.3. заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- 1.2.4. соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;
- 1.2.5. полномочность представителей сторон;
- 1.2.6. свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- 1.2.7. добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- 1.2.8. реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- 1.2.9. обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;
- 1.2.10. контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;
- 1.2.11. ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

## **2. Основные цели и задачи Комиссии.**

- 2.1. Основными целями Комиссии являются:
  - 2.1.1. достижение согласования интересов сторон трудовых отношений.
  - 2.1.2. содействие коллективно-договорному регулированию социально - трудовых отношений на предприятии и его филиалах.
- 2.2. Основными задачами Комиссии являются:
  - 2.2.1. Развитие системы социального партнерства между Работниками Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Детский сад «Хунчугеш» с.Хайыракан Дзун-Хемчикского кожууна Республики Тыва и Работодателем, направленной на обеспечение согласования интересов Работников и Работодателя по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений;
  - 2.2.2. ведение коллективных переговоров и подготовка проекта коллективного договора (изменений и дополнений);
  - 2.2.3. развитие социального партнерства на предприятии;
- 2.3. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений Комиссия:
  - 2.3.1. ведет коллективные переговоры;
  - 2.3.2. готовит проект коллективного договора (изменений и дополнений);
  - 2.3.3. организует контроль за исполнением коллективного договора;
  - 2.3.4. рассматривает коллективные трудовые споры по поводу заключения или изменения коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением;
  - 2.3.5. создает рабочие группы с привлечением специалистов;
  - 2.3.6. приглашает для участия в своей работе представителей вышестоящей профсоюзной организации, органов государственной власти и местного самоуправления, специалистов, представителей других организаций;

2.3.7. получает по договоренности с представительными и исполнительными органами государственной власти и местного самоуправления информацию о социально-экономическом положении в регионе, в отдельных отраслях его экономики, необходимую для ведения коллективных переговоров и заключения коллективного договора (изменений и дополнений).

### **3. Состав и формирование Комиссии.**

3.1. При проведении коллективных переговоров о заключении и об изменении коллективного договора, разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при формировании и осуществлении деятельности Комиссии интересы Работников представляет Первичная профсоюзная организация Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Детский сад «Хунчугеш» с.Хайыракан Дзун-Хемчикского кожууна Республики Тыва, интересы Работодателя – руководитель Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Детский сад «Хунчугеш» с.Хайыракан Дзун-Хемчикского кожууна Республики Тыва или уполномоченные им лица.

3.2. Количество членов Комиссии от каждой стороны - не более 5 человек.

3.3. Первичная профсоюзная организация и Работодатель самостоятельно определяют персональный состав своих представителей в Комиссии и порядок их ротации.

3.4. Образую комиссию, стороны наделяют своих представителей полномочиями на:

3.4.1. ведение коллективных переговоров;

3.4.2. подготовку проекта коллективного договора (изменений и дополнений);

3.4.3. организацию контроля за выполнением коллективного договора;

3.4.4. разрешение коллективных трудовых споров.

3.5. Стороны, образовавшие Комиссию, назначают из числа своих представителей в Комиссии - координатора стороны.

### **4. Члены Комиссии.**

4.1. Члены Комиссии:

4.1.1. участвуют в заседаниях Комиссии и рабочих групп, в подготовке проектов решений Комиссии;

4.1.2. вносят предложения по вопросам, относящимся к компетенции Комиссии, для рассмотрения на заседаниях Комиссии и ее рабочих групп.

4.2. Полномочия членов, координаторов Комиссии удостоверяется соответствующими решениями сторон социального партнерства, образовавшими Комиссию.

## **5. Порядок работы Комиссии.**

5.1. Заседание комиссии правомочно, если на нем присутствуют координаторы от каждой из сторон, образовавших Комиссию.

5.2. Первое заседание комиссии, образованной на равноправной основе по решению сторон из наделенных необходимыми полномочиями представителей, проводится не позже истечения семи календарных дней с момента получения представителями одной из сторон социального партнерства уведомления от другой стороны в письменной форме с предложением начать коллективные переговоры или в иной срок, предложенный в уведомлении представителями стороны, инициирующей переговоры. Дата первого заседания Комиссии является датой начала переговоров.

5.3. На первом заседании комиссии председательствует координатор стороны, инициировавшей переговоры.

5.4. Заседания комиссии оформляются протоколом, который ведет один из членов комиссии по поручению председателя. Протокол не позже начала следующего заседания комиссии подписывается координаторами сторон, размножается в двух экземплярах и передается координаторам сторон.

5.5. Решение комиссии считается принятым, если за его принятие высказались координаторы каждой стороны социального партнерства, образовавших Комиссию.

5.6. Ведут подготовку очередных заседаний Комиссии и председательствуют на них координаторы сторон социального партнерства, образовавших Комиссию, по очереди.

5.7. Решение о назначении председательствующего на следующее заседание Комиссии принимается Комиссией каждый раз перед окончанием очередного заседания.

5.8. Координатор стороны, назначенный председательствующим на следующее заседание Комиссии:

5.8.1. обеспечивает взаимодействие сторон с целью достижения согласия между ними при выработке проектов решений Комиссии, выносимых на рассмотрение следующего заседания Комиссии;

5.8.2. утверждает по предложениям сторон перечень и состав рабочих групп (и их руководителей), создаваемых для подготовки мероприятий и проектов решений Комиссии;

5.8.3. председательствует на заседании Комиссии и организует ее работу;

5.8.4. проводит в период между заседаниями Комиссии консультации по вопросам, требующим принятия оперативного решения.

5.9. Представители сторон, подписавших коллективный договор, в период его действия имеют право проявить инициативу по проведению переговоров по его изменению и дополнению к нему или заключению нового коллективного договора.

5.10. Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся в порядке, установленном для его заключения (инициатива одной из сторон, переговоры, выработка согласованного проекта изменений и дополнений, обсуждение в подразделениях и экспертиза в территориальном комитете профсоюза, доработка проекта, утверждение на собрании /конференции/, регистрация). Решение по представленному одной из сторон проекту изменений условий коллективного договора Комиссия принимает в течение месяца со дня его подачи. Редакционные изменения по отдельным позициям коллективного договора согласовываются Комиссией в течение двух недель со дня их представления в комиссию.

## **6. Обеспечение деятельности Комиссии**

6.1. Организационное и материально - техническое обеспечение деятельности Комиссии осуществляется Работодателем.