

Принято;  
общим собранием коллектива  
МДОУ «Детский сад №3  
общеразвивающего вида»  
Протокол № 3  
от « 31 » Октябрь 2022г.

## Коллективный договор

Муниципального дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад №3 общеразвивающего вида»

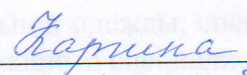
на 2022-2025 гг.

От работодателя:  
Заведующий МДОУ «д/с №3»

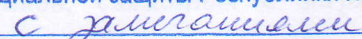
  
И.А. Кудрик  
« 31 » 10 2022г.



От работников:  
Представитель коллектива  
МДОУ «д/с №3»

  
Н.С. Каргина  
« 31 » Октябрь 2022г.

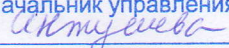
Коллективный договор прошел уведомительную  
регистрацию в Министерстве труда, занятости  
и социальной защиты Республики Коми,



Регистрационный № 105-К/2022

от « 29 » 11 2022 г.

Начальник управления труда:

  
Антошева И.В.  
подпись Ф.И.О.

пгт. Троицко-Печорск



## ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Общие положения.
2. Трудовые отношения и обеспечение занятости.
3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации.
4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.
5. Рабочее время и время отдыха.
6. Работодатель обязуется.
7. Оплата и нормирование труда.
8. Охрана труда.
9. Гарантии и компенсации.
10. Обязанности сторон.
11. Культурно-массовая, физкультурно-оздоровительная работа и работа с ветеранами
12. Работа с молодежью.
13. Заключительные положения.

## ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ:

Приложение № 1. Правила внутреннего трудового распорядка работников

Приложение № 2. Положение об оплате труда.

Приложение № 3. Перечень наименований должностей (профессий) работников, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день.

Приложение № 4. План мероприятий по улучшению условий охраны труда.

Приложение № 5. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты рабочим, служащими специалистами.

Приложение № 6. Перечень профессий и должностей, работа которых требует проведения обязательных медицинских осмотров работников при поступлении их на работу и в период трудовой деятельности.

Приложение № 7. Перечень профессий работников, связанных с загрязнением на получение смывающих и обезвреживающих средств.

Приложение № 8. Перечень профессий и должностей с тяжелыми и вредными условиями труда, работа которых дает право на дополнительный отпуск.

Приложение № 9. Положение о комиссии по распределению выплат стимулирующего характера МДОУ «Детский сад №3 общеразвивающего вида» пгт. Троицко-Печорск



## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №3 общеразвивающего вида» пгт. Троицко-Печорск и заключен между работодателем и работниками в лице его представителя с целью создания благоприятных условий деятельности дошкольного образовательного учреждения, повышения жизненного уровня работников и членов их семей на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее по тексту «ТК РФ»), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения и установления дополнительных социально-экономических, правовых и социальных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также для создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники дошкольного образовательного учреждения в лице их представителя: старшего воспитателя Каргиной Надежды Сергеевны;
- работодатель в лице его представителя - заведующего дошкольным образовательным учреждением Кудрик Ирины Абрамовны.

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

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников дошкольного образовательного учреждения в течение 5 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования дошкольного образовательного учреждения, изменения типа муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжение трудового договора с руководителем организации.

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

1.8. При смене формы собственности дошкольного образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

1.9. При ликвидации дошкольного образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами



коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

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

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

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

1.16. Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через представителя коллектива:

- учет мнения представителя коллектива;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ, и иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.18. Проект договора рассмотрен и принят на собрании работников учреждения. В таком же порядке вносятся изменения и дополнения в коллективный договор.

## 2. Трудовые отношения и обеспечение занятости

Порядок приема, увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания регулируются Правилами внутреннего трудового распорядка.

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу между работником и работодателем оформляются заключением письменного трудового договора.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ (гл.11), другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным соглашением, настоящим коллективным договором.

2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.4. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.6. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

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



Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.7. По соглашению сторон, оформленному\* дополнительным соглашением к трудовому договору, работник может быть временно переведён на другую работу на срок до одного года, а в целях замещения временно отсутствующего работника - на срок до выхода данного работника на работу. Если после окончания срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал её предоставления и продолжает работать на работе, на которую переведён, то соглашение о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным (ст. 72.2 ТК РФ).

2.8. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

2.10. В трудовом договоре может предусматриваться условие об испытательном сроке работника, не превышающем трех месяцев.

2.11. Отношения участников образовательного процесса строятся на основе сотрудничества, доброжелательности и уважения друг к другу, приоритета общественных ценностей. Меры дисциплинарного взыскания к воспитанникам не применяются.

2.12. Права и обязанности Руководителя, его компетенция в области управления Учреждением определяются в соответствии с законодательством об образовании и уставом Учреждения.

2.13. К компетенции Учреждения в установленной сфере деятельности относятся:

- разработка и принятие правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов;
- материально-техническое обеспечение образовательной деятельности, оборудование помещений в соответствии с государственными и местными нормами и требованиями, в том числе в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами дошкольного образования;
- \* предоставление Учредителю и общественности ежегодного отчета о поступлении и расходовании финансовых и материальных средств, а также отчета о результатах самообследования;
- установление штатного расписания, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- прием на работу работников, заключение с ними и расторжение трудовых договоров, если иное не установлено настоящим Федеральным законом, распределение должностных обязанностей, создание условий и организация дополнительного профессионального образования работников;
- разработка и утверждение образовательных программ;
- разработка и утверждение по согласованию с Учредителем программы развития Учреждения, если иное не установлено настоящим Федеральным законом;
- прием воспитанников в Учреждение;
- использование и совершенствование методов обучения и воспитания, образовательных технологий;
- проведение самообследования, обеспечение функционирования внутренней системы оценки качества образования;
- создание необходимых условий для охраны и укрепления здоровья, организации питания воспитанников и работников дошкольного образовательного учреждения;
- формирование структуры дошкольного образовательного учреждения;
- создание условий для занятия воспитанниками физической культурой и спортом;



- содействие деятельности общественных объединений родителей (законных представителей) воспитанников, осуществляемой в дошкольном образовательном учреждении и не запрещенной законодательством Российской Федерации;
- обеспечение создания и ведения официального сайта дошкольного образовательного учреждения в сети "Интернет";
- иные вопросы в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

- 3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд дошкольного образовательного учреждения.
- 3.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспективного развития дошкольного образовательного учреждения.
- 3.3. Работодатель обязуется:
  - 3.3.1. Организовывать за счет дошкольного образовательного учреждения профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с перспективным планом.
  - 3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года.
  - 3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).
  - 3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ.
  - 3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.
  - 3.3.6. Создать работникам, проходящим профессиональную подготовку, необходимые условия для совмещения работы с обучением.

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

4. Работодатель обязуется:

- 4.1. Уведомлять работника в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала.
- 4.2. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.
- 4.3. 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, в соответствии с Отраслевым соглашением имеют также:
  - работники предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
  - работники, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
  - обученные в образовательных организациях профессионального образования независимо от того, за чей счет они обучаются;



- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, которым установлена первая или высшая квалификационная категория;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;
- работники, впервые поступившие на работу по полученной специальности, в течение трех лет со дня окончания образовательной организации;
- работникам, имеющих детей в возрасте до 18 лет;
- работающим инвалидам.

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

4.2.2. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата, молодых специалистов.

4.3. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника (ст.76 ТК РФ):

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором.

4.4. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр (обследование) не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

## 5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Режим труда и отдыха работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ) (Приложение № 1), годовым календарным учебным графиком, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала дошкольного образовательного учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 36 часов в неделю для женщин и 40 часов в неделю для мужчин.

5.3. Для педагогических работников дошкольного образовательного учреждения



устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.4. Время перерыва для отдыха и питания, график работы, а также график дежурств работников по дошкольному образовательному учреждению устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Время отдыха и питания работников не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

5.5. Режим рабочего времени в учреждении предусматривает пятидневную с двумя выходными днями (суббота и воскресенье) рабочую неделю.

Режим рабочего времени для обслуживающего персонала определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю, и утверждается работодателем.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

5.6. В группах, в которых предусматривается по две должности воспитателя, режим их рабочего времени определяется с учетом выполнения каждым воспитателем педагогической работы в течение 36 часов в неделю.

Режим 36-часовой рабочей недели каждым воспитателем может обеспечиваться путем одновременной ежедневной работы двух воспитателей, либо замены каждым воспитателем в течение времени отсутствующих воспитателей по болезни и другим причинам, выполнения работы по изготовлению учебно-наглядных пособий, методической и другой работы, регулируемой правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения и иными локальными актами.

5.7. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для работников в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю. Для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю (основание: ст. 92 ТК РФ).

5.8. Воспитатели учреждения должны приходить на работу за 15 минут до начала смены.

Заключение рабочего дня воспитателей – в зависимости от смены.

5.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения представителя коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

5.10. Работникам Учреждения предоставляются ежегодный оплачиваемый основной и дополнительный отпуска согласно действующему законодательству.

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

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

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 125 ТК РФ).

5.13. Педагогические работники Учреждения не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ).



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

5.14. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 58 (28 основного, 16 северного, 14 дополнительного) календарных дней (ст.115, ст.334 ТК РФ). Остальным работникам учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст.115, ст.334 ТК РФ) и дополнительный отпуск за проживание в местностях, приравненной к районам Крайнего севера, продолжительностью 16 календарных дней.

Дополнительно к основному отпуску за вредные условия труда предоставляется оплачиваемый отпуск:

- повару - 7 календарных дней.

Дополнительно к основному отпуску за ненормированный рабочий день предоставляется оплачиваемый отпуск:

- заведующему дошкольного учреждения и заведующему хозяйством — 3 календарных дня.

График отпусков обязателен, как для работодателя, так и для работника (ч.2 ст.127 Трудового кодекса РФ).

5.15. Работодатель обязан предоставлять сотрудникам дополнительные оплачиваемые выходные дни нахождение диспансеризации (ст. 185.1 ТК).

5.16. Работники при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день раз в три года с сохранением за ним места работы и среднего заработка. Пенсионеры и работники, достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста, имеют право проходить диспансеризацию два рабочих дня в году, с сохранением за ним места работы и среднего заработка.

5.17. За прохождение диспансеризации в период отпуска работодатель вправе предоставить работнику дополнительные оплачиваемые дни. Дни предоставляются по письменному заявлению работника и оформляются приказом.

5.18. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления. При этом день освобождения от работы согласовывается с работодателем. Сотрудник предоставляет письменное заявление не позднее, чем за неделю до освобождения от работы. Согласованный день работодатель фиксирует в приказе. Если работнику не хватило предоставленных дней на прохождение диспансеризации, то остальные дни он проходит в свободное от работы время.

5.19. Работодатель вправе потребовать от сотрудника медицинскую справку, подтверждающую посещение медучреждения с целью диспансеризации.

5.20. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
- работникам, обучающимся по заочной форме обучения в имеющих аккредитацию образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования, в течение 10 учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) и сдачи государственных экзаменов ( ст. 173, 174 ТК РФ).

5.21. Выходные дни предоставляются работникам в соответствии со ст. 111 ТК РФ.

Нерабочими праздничными днями являются: 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января; 7 января; 23 февраля; 8 марта; 1 и 9 мая; 12 июня; 4 ноября (ст. 112 ТК РФ).

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится



на следующий после праздничного рабочего дня.

Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим должностной оклад.

5.12. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.13. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.14. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом дошкольного образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением о материальном стимулировании.

5.15. Ненормированный рабочий день устанавливается для отдельных категорий работников (Приложение № 5).

5.16. По желанию работника в соответствии с гл.44 ТК РФ работодатель имеет право разрешить ему работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке как внутреннего, так и внешнего совместительства.

5.17. Согласно ст. 117 ТК РФ работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляется право на дополнительный оплачиваемый отпуск (приложение № 8).

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). Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

## 6. Работодатель обязуется

6.1. Предоставлять установленный действующим законодательством ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск:

- согласно ст.116 ТК РФ работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях – 16 календарных дней,

- в связи со специфическим характером работы (педагогам) – 14 календарных дней;

- работникам, совмещающим работу с обучением, предоставлять установленные действующим законодательством дополнительные учебные отпуска;

- согласно ст.117 ТК РФ работодатель обязуется установить продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска не менее 7 календарных дней (Приложение № 8).

Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени, либо опасным условиям труда, в соответствии с результатами проведения СОУТ, раздела «Ежегодный, дополнительный, оплачиваемый отпуск»;

- согласно ст.119 ТК РФ работникам с ненормированным рабочим днем – 3 календарных дня (Приложение № 3).

6.2. Предоставлять работникам по письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы (ст.128 ТК РФ) в следующих случаях:

- рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных



дней;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году.

По соглашению с работодателем:

- для проводов детей в армию - до 3 календарных дней в году;
- за методическую работу - 5 дней;
- отгул в знаменательные даты (30, 35, 40, 45, 55 лет);
- 1 сентября, если ребенок идет в первый класс;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - до 3 календарных дней в году, а также в иных случаях.

6.3. На основании статьи 263 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в любое удобное для работника время продолжительностью до 14 календарных дней в году следующим работникам:

- имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет;
- имеющим ребёнка - инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до четырнадцати лет.

Перенесение на следующий рабочий год данного вида отпуска не допускается.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, по письменному заявлению работника, предоставлять отпуска без сохранения заработной платы по соглашению сторон и в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

6.4. При наличии финансовых возможностей предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 3 дня;
- отгул в знаменательные даты (30, 35, 40, 45, 55 лет);
- 1 сентября, если ребенок идет в первый класс.

6.5. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемыми учредителем и (или) Уставом дошкольного образовательного учреждения.

6.6. Знакомить работников с утверждённым графиком очередных трудовых отпусков под расписку.

## 7. Оплата и нормирование труда

7. Стороны исходят из того, что:

7.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Положения об оплате труда работников, которое является неотъемлемой частью коллективного договора. (Приложение № 2).

7.2. Тарифные ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

7.3. Выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда работников осуществляются на основании Положения о комиссии по распределению выплат стимулирующего характера МДОУ «Детский сад №3 общеразвивающего вида» пгт. Троицко-Печорск, утвержденного приказом руководителя и согласованного с представителем коллектива (Приложение № 9).

7.4. Работодатель обязуется выплачивать заработную плату работникам два раза в месяц: 13



в 28 числа путем перечисления денежных средств на лицевой счет в банке за счет работодателя или из кассы Управления образования

7.5. Работодатель обязуется при выплате заработной платы извещать каждого работника в письменных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, в размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представителя коллектива.

7.6. Заработная плата включает в себя:

- оплату труда исходя из должностных окладов, установленных в соответствии с отраслевой системой оплаты труда;
- выплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством.

7.7. На воспитателей и других педагогических и непедагогических работников на начало учебного года составляется и утверждается штатное расписание, согласовываемое с экономической службой управления образования.

7.8. Работодатель обязуется:

7.8.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст.142 ТК РФ, в размере средней заработной платы (ст.234 ТК РФ).

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

Время простоя по вине работника не оплачивается. (ст. 157 ТК РФ).

7.8.3. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для воспитанников санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников дошкольного образовательного учреждения.

7.8.4. В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных группах, либо в целом по дошкольному образовательному учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям педагогические работники привлекаются к учебно - воспитательной, методической и другой организационной работе.

## 8. Охрана труда

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда: внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда ответственных должностных лиц (Приложение № 4).

Предусмотреть средства на мероприятия по охране труда, определённые Соглашением по охране труда.

Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов Фонда соцстраха РФ: предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, проведение обязательных медицинских осмотров.

8.2. Провести в учреждении специальную оценку условий труда на рабочем месте в соответствии с законодательством и по её результатам разработать перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, на рабочих местах которых проводилась специальная оценка условий труда. В состав комиссии по проведению



- специальной оценки условий труда включаются представители работодателя, в том числе ответственное лицо за охрану труда, представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.
- 8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, стажировку на рабочем месте, проведение обучения по использованию средств индивидуальной защиты, обучению безопасным методам и приемам выполнения работ при воздействии вредных и (или) опасных производственных факторов, источников опасности, идентифицированных в рамках специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков.
- 8.4. Ежегодно организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний по охране труда (статья 212 ТК РФ).
- 8.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.
- 8.6. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену за счет собственных средств (Приложение № 5).
- 8.7. Работникам, занятым на работах, связанных с загрязнением, выдавать смывающиеся обезвреживающие средства согласно (Приложению № 7).
- 8.8. Организовывать обязательное прохождение предварительных и периодических медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение № 6). Оплату за медицинские осмотры производить за счет предприятия. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (статья 212 ТК РФ).
- 8.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками дошкольного образовательного учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).
- 8.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 8.11. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности и оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.
- 8.12. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
- 8.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место (ст.217 ТК РФ).
- 8.14. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 8.15. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на приоритетной основе включить представителей работодателя и представителей трудового коллектива.
- 8.16. Контроль за состоянием условий и охраны труда осуществляет работодатель совместно с представителем от трудового коллектива. На общем собрании работников ежемесячно утверждать план работы и заслушивать отчет о работе за предыдущий период (ст.218 ТК РФ).
- 8.17. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.



8.18. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда (статья 212 ТК РФ).

8.19. Обеспечить прохождение всеми работниками Всероссийской диспансеризации (Распоряжение Правительства РФ от 27.06.2019 г. №1391-р)

8.20. Обеспечивать организацию и проведение мероприятий, направленных на профилактику ВИЧ (Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 29 января 2021 г. N 4 "Об утверждении санитарных правил и норм СанПиН 3.3686-21 "Санитарно-эпидемиологические требования по профилактике инфекционных болезней").

8.21. Размещать на информационных стендах, интернет страницах организаций телефоны «горячих линий» и адреса учреждений здравоохранения, осуществляющих деятельность по предупреждению распространения ВИЧ – инфекции и других инфекционных заболеваний из перечня социально значимых на территории Республики Коми.

8.22. С целью предотвращения террористических угроз и других противоправных действий, препятствующих безопасному нахождению детей и сотрудников в дошкольных учреждениях, а так же с целью контроля за выполнением работниками Правил внутреннего трудового распорядка на рабочих местах и по периметру ДОО установлены камеры открытого видеонаблюдения, на центральных выходах – домофоны с речевым сигналом.

8.23. Работники обязуются:

- правильно применять выданные им специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты.
- проводить обучение по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, по оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, правилам применения средств индивидуальной защиты, проверку знаний требований охраны труда.
- изучать информационные материалы по диагностике, лечению, профилактике ВИЧ-инфекции, инфекционных заболеваний из перечня социально значимых.
- проводить профилактическое добровольное обследование на выявление ВИЧ-инфекции, инфекционных заболеваний из перечня социально-значимых.

## 9. Гарантии и компенсации

9.1. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права при принятии которых работодатель учитывает мнение представителя коллектива:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- составление графиков сменности;
- соглашение по охране труда;
- положение об оплате труда;
- привлечение работников к сверхурочным работам;
- по определению перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- по установлению дополнительных отпусков работников;
- установление очередности предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ).

9.2. Работодатель выплачивает при наличии средств и в размерах фонда оплаты труда в случаях:

- ухода на пенсию – до 1 ставки должностного оклада;
- чрезвычайных семейных обстоятельств – до 1 ставки должностного оклада;
- юбилейной даты (50, 55, 60 лет) – до 1 ставки должностного оклада.

**Дополнительные гарантии и компенсации женщинам, матерям и отцам, воспитывающих детей:**

- единовременная материальная помощь одному из родителей, работающему на предприятии: при рождении ребенка (усыновлении или удочерении ребенка в возрасте до трех лет или



оформлении опекуна над ребенком в возрасте до трех лет); при поступлении в 1-й класс - до 1 ставки должностного оклада, при наличии средств;

- проведение культурно-массовых, спортивно-оздоровительных мероприятий для работников организации и членов семьи;

- предоставлять женщинам, имеющих детей младшего школьного возраста (1-класс), 1 сентября выходной день с сохранением зарплаты.

#### 9.3. Дополнительные социальные льготы работникам:

- молодежи (лицам в возрасте до 30 лет) процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях:

- выплачивается в полном размере - 50% с первого дня работы, если они проживали в указанных районах и местностях не менее 5 лет.

Проживание в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не менее пяти лет учитывается независимо от того, когда имело место проживание в указанных районах и местностях, при этом время неоднократного проживания суммируется.

9.4. Компенсация расходов стоимости проезда к месту использования отдыха и обратно работникам Учреждения производится в соответствии с «Порядком оплаты стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно и стоимости провоза багажа лицам, проживающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, являющихся работниками учреждений (организаций), финансируемых из бюджета МО «Троицко-Печорский», приложение №2, утвержденном решением Совета муниципального район «Троицко-Печорский» от 28 августа 2015 г. №38/317.

9.5. Право на получение компенсации расходов проезда к месту отдыха и обратно возникает у работника при выходе во второй отпуск по истечении первого календарного года работы в учреждении при условии использования первого трудового отпуска в полном объеме в течение указанного периода. В последующем работник имеет право снова воспользоваться компенсацией только на второй год работы после получения указанной компенсации.

9.6. Выплаты являются целевыми и не суммируются в случае, если работник своевременно не воспользовался правом на компенсации указанных расходов.

9.7. В стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно работникам не включаются и не подлежат оплате расходы за стоимость провоза багажа, услуги по предварительной продаже (бронированию билетов), дополнительных услуг (доставка билетов на дом, сбор за сданный билет, стоимость справок транспортных организаций о стоимости проезда, сборы посреднических организаций за сервисное обслуживание по продаже билетов, сборы за пребывание в залах ожидания повышенной комфортности и другие).

9.8. При отсутствии, в том числе утере, проездных документов компенсация выплачивается по наименьшей стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно кратчайшим путем (на основании справки с железнодорожного вокзала о наименьшей стоимости проезда) только при наличии документов, подтверждающих пребывание работника в месте использования отпуска (справки, подтверждающей пребывание в месте использования отпуска, гостиниц, отрывной талон к санаторно - курортной, туристической путевке, иные подтверждающие документы).

9.9. Наименьшая стоимость проезда определяется как стоимость проезда в плацкартном вагоне скорого поезда, а при отсутствии на данном направлении сообщения скорых поездов - стоимость проезда в плацкартном вагоне пассажирского поезда.

9.10. Расходы на оплату проезда к месту использования отпуска и обратно при использовании личного автомобильного транспорта производится при документальном подтверждении пребывания работника в месте использования отпуска в размере стоимости проезда в плацкартном вагоне скорого поезда кратчайшим путем.

Необходимо предоставить следующие документы:

- справку с железнодорожного вокзала о стоимости проезда к месту использования отпуска



и обратно кратчайшим путем по тарифу проезда железнодорожным транспортом в плацкартном вагоне скорого поезда;

- личное заявление;

- справку-подтверждение государственного органа, либо гостиницы, санатория и прочих мест отдыха, где находился работник.

9.11. При отсутствии документов, подтверждающих пребывание работника в месте использования отпуска, компенсация расходов на оплату проезда не производится.

9.12. Если работник использует отпуск в нескольких местах отдыха, то ему компенсируются расходы на оплату проезда только до одного избранного им места отдыха, а также расходы на оплату обратного проезда от того же места кратчайшим путем. Остановка работника в пункте по маршруту прямого следования к месту использования отпуска и обратно не является вторым местом отдыха работника независимо от продолжительности остановки работника в данном пункте, от количества пересадок от места отправления до конечного пункта на выбранных работником видах транспорта.

9.13. При выезде в отпуск за пределы Российской Федерации расходы на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно возмещаются исходя из стоимости проезда при следовании к месту использования отпуска до границы Российской Федерации и обратно от границы Российской Федерации при представлении работником либо справки соответствующей транспортной организации о коэффициенте и стоимости проезда до границы Российской Федерации и (или) справки организации, осуществляющей свою деятельность на рынке туристических услуг, о стоимости проезда и провоза багажа в пределах Российской Федерации по маршруту следования до границы Российской Федерации; либо проездных билетов и справки соответствующей транспортной организации о коэффициенте и стоимости проезда до границы Российской Федерации.

9.14. Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы высшего и среднего профессионального образования по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения образовательной организации и обратно в размере 50 процентов стоимости проезда железнодорожным транспортом в плацкартном вагоне скорого поезда (ст. 174 Трудового кодекса РФ).

## 10. Обязанности сторон

10.1. Обязанности администрации:

10.1.1. Поддерживать нормальную работу учреждения, проводить в жизнь стратегию социального развития, правильно организовывать труд всех категорий работников.

10.1.2. Обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на снижение влияния вредных факторов производства на здоровье работников, улучшать производственный быт.

10.1.3. Создать условия для профессионального роста работников дошкольного образовательного учреждения.

10.2. Обязанности работников:

10.2.1. Добросовестно работать, соблюдать круг предусмотренных для каждого из них должностных обязанностей, своевременно, точно и качественно выполнять установленные задания (объем работ), выполнять распоряжения администрации.

10.2.2. Соблюдать Устав, правила внутреннего трудового распорядка, иные нормативные акты учреждения, законные распоряжения заведующего.

10.2.3. Соблюдать требования и инструкции по охране труда, технике безопасности, противопожарной охране.

10.2.4. Реализовывать в полном объеме образовательные программы, утвержденные Учреждением в соответствии с Лицензией.

10.2.5. Педагогические работники обязаны осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию образовательной



программы дошкольного образования.

## **11. Культурно-массовая, физкультурно-оздоровительная работа и работа с ветеранами**

11.1. Работодатель и общее собрание трудового коллектива принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей, а также для неработающих пенсионеров.

11.2. Работодатель обязуется:

- способствовать проведению смотров художественной самодеятельности, самостоятельного творчества, спартакиад, Дней здоровья, с участием неработающих пенсионеров;
- в случае участия работников в областных, городских, районных спортивных соревнованиях (спартакиадах), они освобождаются от работы на время участия в соревнованиях с сохранением среднего заработка;
- организовывать для работников, а также для неработающих пенсионеров спортивно-массовые мероприятия, способствующие укреплению семейных ценностей (совместные занятия в секциях, кружках, совместные турпоездки, походы, лыжные кроссы, турниры, конкурсы, с привлечением семейных команд).
- организовывать и проводить физкультурные и спортивные мероприятия, в том числе мероприятия по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО).
- для организации культурно-массовой работы Работодатель обязуется бесплатно предоставлять залы и иные свободные помещения для проведения культурных мероприятий, а также предоставляет бесплатный спортивный инвентарь.

## **12. Работа с молодежью**

12.1. В целях привлечения в организацию молодежи, создания молодым работником условий для высокопроизводительного труда, личностного роста, оказания дополнительной специальной защиты Работодатель обязуется:

- обеспечить молодым работникам возможность социально трудовой адаптации в течение первого года работы;
- создавать условия для профессионального роста рабочих кадров из числа молодежи, для освоения новых профессий, повышения профессионального образования, получения дополнительного образования, прохождения стажировок;
- способствовать карьерному росту молодых специалистов, разработать индивидуальные планы профессионального развития.

12.2. Работодатель организует:

- спортивный и культурный досуг молодежи;
- закрепление за молодыми работниками опытных работников (наставничество).

## **13. Заключительные положения**

13.1. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется работодателем, представителем работодателя (работодателей) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

13.2. В Коллективный договор, в период его действия, могут быть внесены дополнения и изменения по взаимной договоренности сторон в соответствии с действующим законодательством, которые оформляются соответствующим образом и являются его неотъемлемой частью.

13.3. Споры, возникающие между сторонами, заключившими настоящий договор, в период его действия, разрешаются путем переговоров и консультаций, а при не достижении согласия – в порядке, установленном действующим законодательством.



13.4. Приложения к настоящему Коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

13.5. Настоящий Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами – 30.10.2022 года и действует по 30.10.2025 годы.

13.6. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении Коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

ПРАВИЛА  
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА  
для работников муниципального дошкольного образовательного  
учреждения  
«Детский сад №3 общеразвивающего вида»

Настоящие Правила определяют внутренний трудовой распорядок и взаимные обязанности образовательных учреждений «Детский сад №3 общеразвивающего вида» и т.д. (Печорск-Сител – ДОУ). Разработаны в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, принятым в соответствии с законом от 08.12.2002 г. № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях, Федеральным законом № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации», с изменениями на 14 июля 2022 года, Министерством Здравоохранения Российской Федерации от 28 января 2021 г. № 106 утверждены приказом проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, Приказом Министерства Здравоохранения Российской Федерации от 21 мая 2021 года №1424 «Об утверждении перечня обязательного профилактического обследования работников, работающих в подразделениях системы здравоохранения, его периодичности, а также видов работ, по которым осуществляется контроль за соблюдением санитарно-эпидемиологических требований, Постановление Правительства РФ № 464 от 14.07.2019 г. «О внесении изменений в условия оплаты труда в организациях от 7 апреля 2019 г. № 24364-ПП «Секундарная занятость работников организаций в обучении, отдыхе и оздоровлении детей и молодежи и иные поручения», Гражданским кодексом Российской Федерации, Уставом дошкольного образовательного учреждения, Правилами утверждены и действуют со 01.10.2022 г. в Российской Федерации.

Настоящие Правила определяют трудовую дисциплину в ДОУ регламентируют порядок приема работы и приема на работу, порядок отпусков, условия работы, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, нормы и время отдыха, оплату труда, премирование и другие вопросы трудового законодательства, а также другие вопросы, связанные с трудовой деятельностью работников образовательного учреждения, целью которых является повышение эффективности организации работы трудового коллектива образовательного учреждения, дальнейшему выполнению своих функций, повышению качества и эффективности труда работников, улучшение условий труда работников.

Настоящий локальный нормативный акт является дополнением к Коллективному договору дошкольного образовательного учреждения.

Настоящий внутренний трудовой распорядок утверждён на общем собрании трудового коллектива, осуществляющего деятельность



Прошито, пронумеровано и скреплено  
печатью 70 ( селекциям ) листов

Заведующий МДОУ д/с №3 И.А. Кудрик

« 31 » Октября 20 22 года М.П.

