**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад №2 общеразвивающего вида

Пограничного муниципального округа»

на 2023 -2026 год

|  |  |
| --- | --- |
| Работодатель: | Работники: |
| заведующий МБДОУ «Детский сад №2»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_/Т.В.Петрунина/ | Председатель первичной профсоюзной организации МБДОУ «Детский сад № 2»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_/Т.В.Валитова/ |

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

регистрационный №\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_от «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2023 года

Руководитель \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

М.П.

п.Пограничный

**1.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 2 общеразвивающего вида Пограничного муниципального округа»

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, 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 установлению социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот, преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации МБДОУ «Детский сад № 2» - Татьяны Владимировны Валитовой, действующей на основании протокола общего собрания трудового коллектива № 1 09.01.2023 г.;

- работодатель в лице его представителя – заведующего Татьяны Викторовны Петруниной, действующей на основании Устава МБДОУ «Детский сад № 2»

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы по взаимоотношениям с работодателем (согласно ст. ст. 30,31 ТК РФ),ведущего переговоры от их имени и строить свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом « О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с работодателем. С учётом финансово-экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников , условия труда ,более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.5. Действия настоящего коллективного договора распространяются на всех работников учреждения.

1.6. Стороны договорились, что проект коллективного договора должен быть доведен до сведения работников до его утверждения. Председатель профсоюзного комитета обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7.Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

1.9. При смене собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11.В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации.

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально- экономического положения работников учреждения.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положения коллективного договора решаются сторонами.

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.16 Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

- правила внутреннего трудового распорядка (Приложение 1);

-порядок предоставления (количество календарных дней) ежегодных оплачиваемых отпусков работникам МБДОУ «Детский сад № 2» (Приложение 2);

- соглашение по охране труда (Приложение 3);

-перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами (Приложение 4);

1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профсоюзный комитет;

- учет мнения (по согласованию);

- консультации с работодателем по принятию локальных нормативных актов;

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

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

- участие в разработке и принятии коллективного договора;

**2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

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

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

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

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

2.4. По инициативе работодателя изменения существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников).

2.5.Изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д. при продолжении работником работы без изменений его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (в соответствии со ст.73 ТК РФ).

В течение учебного года 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 (согласно ст.ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда. 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.

2.6. Работодатель и его полномочный представитель обязаны 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.

2.7. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными Федеральными законами (в соответствии с гл. 81 ТК РФ)

**3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА,**

**ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

3.1.Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2.Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3 Работодатель обязуется:

3.3.1. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы. (по смыслу ст. 187 ТК РФ)

3.3.2.Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих

3.3.3.Направлять работников на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации (формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета организации).

**4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

Стороны коллективного договора пришли к выводу о том, что:

4.1.Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, в соответствии со ст.91 ТК РФ.

Помимо этого рабочее время работников определяется в соответствии с годовым учебным планом, графиком сменности (которые утверждаются работодателем с учетом мнения (по согласованию) с профсоюзным комитетом, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и Уставом учреждения.

4.2. Руководящим работникам, а также работникам из числа административно-хозяйственного и обслуживающего персонала учреждения – устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

На основании ст.333 ТК РФ для педагогических работников устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

Иным работникам (младшие воспитатели) устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

4.3. Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности, утвержденными работодателем (администрацией) с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.4. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается только в соответствии со ст. ст. 96, 97,99 ТК РФ.

4.5. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

-при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

-при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учётом мнения Общего собрания.

4.6. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ, законодательством РФ. Привлечение к сверхурочной работе женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

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

4.7. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни привлекаются работники только с их письменного согласия в исключительных случаях, перечисленных в ст. 113 ТК РФ, с учетом мнения профкома и по письменному распоряжению работодателя.

4.8. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

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

4.9. Согласно ст.153 ТК РФ работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. Также по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.10. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ). Всем работникам организации предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (гл.19 ТК РФ),для педагогических работников - 42 календарных дня. Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска для всех категорий работников МБДОУ «Детский сад № 2»– 8 календарных дней (при исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском).

4.12. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников (женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него; работникам в возрасте до восемнадцати лет; работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев; в других случаях, предусмотренных [федеральными законами](http://base.garant.ru/12125268/44/#block_286)) отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (согласно ст. 122 ТК РФ).

4.13. В соответствии со ст.128 ТК РФ: по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

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

-работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

-родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, 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 (службы), - до 14 календарных дней в году;

-работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

-работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

-в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

4.14. Профком обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха, в том числе:

- представлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;

- осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;

- уделять особое внимание соблюдению работодателем ре­жима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязан­ностями;

- осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников-членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

4.15. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного и дополнительного оплачиваемого от­пуска производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ и иными норматив­ными актами федеральных органов власти.

4.16. В соответствии со ст.125 ТК РФ 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.

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.

4.17. Согласно ст.126 ТК РФ часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или [перенесении](http://base.garant.ru/190913/) ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных настоящим Кодексом).

4.18. В соответствии со ст.335 ТК РФ педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в [порядке](http://base.garant.ru/183048/#block_1000), установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

4.19.Выходными днями в МБДОУ «Детский сад № 2» являются суббота и воскресенье. В соответствии со ст.112 ТК РФ выходными днями являются праздничные дни.

4.20. Время для отдыха и питания педагогических работников определяется совместно с воспитанниками.

Время для отдыха и приема пищи остального персонала установлено Правилами внутреннего трудового распорядка (при этом в соответствии со ст.108 ТК РФ продолжительность указанного времени должна составлять не более двух часов и не менее 30 минут).

Время для отдыха и питания в рабочее время не включается.

**5. ОПЛАТА ТРУДА**

5.1. Согласно ст.132 ТК РФ заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

5.2. Месячная заработная плата работника, работающего на территории Приморского края, не может быть ниже размера минимальной заработной платы (установленной для Приморского края на соответствующий календарный год) при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

5.3. Оплата труда сотрудников МБДОУ «Детский сад № 2» регулируется нормами трудового законодательства, а также следующими локальными актами:

- «Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №2 общеразвивающего вида Пограничного муниципального округа»

- «Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 2 общеразвивающего вида Пограничного муниципального округа».

5.4. Заработная плата выплачивается ежемесячно путем выплаты за первую половину месяца и основной части заработной платы.

Зарплата за первую половину месяца должна высчитываться из фактически отработанного времени.

Заработная плата за первую половину месяца выплачивается **25** числа, за который начисляется, а основная часть заработной платы выплачивается не позднее **10** числа месяца, следующего за месяцем, за который начисляется заработная плата.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до ухода в отпуск.

Заработная плата работников производится путем безналичного перечисления денежных средств на лицевые счета соответствующих работников в любую кредитную организацию по выбору работника.

5.5. Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

5.6. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы аналогичной или иной профессии (должности) за дополнительную плату.

Заработная плата по совмещаемой профессии педагогическому персоналу устанавливается в часах работы по совмещаемой профессии, прочему персоналу – в процентном отношении от основного должностного оклада по совмещаемой профессии.

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

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

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника – 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.  
 5.8. Работа в выходной или [нерабочий праздничный день](http://base.garant.ru/12125268/18/#block_112) оплачивается не менее чем в двойном размере.  
 По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.  
 5.9. Надбавки заведующему МБДОУ «Детский сад № 2» выплачиваются на основании соответствующего приказа Отдела образования Пограничного муниципального округа.

5.10. Согласно ст.159 ТК РФ работникам гарантируются:

-государственное содействие системной организации нормирования труда;

-применение систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

5.11. Нормы труда для МБДОУ «Детский сад 2» могут быть пересмотрены по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

5.12. Согласно ст.162 ТК РФ Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

5.13. В соответствии со ст.163 ТК РФ Работодатель обязан обеспечить нормальные условия для выполнения работниками норм выработки. К таким условиям, в частности, относятся:

-исправное состояние помещений, сооружений, машин, технологической оснастки и оборудования;

-своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией;

-надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику;

-условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства.

5.14. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (в соответствии со ст.136 ТК РФ).

5.15. При выплате заработной платы работодатель извещает в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, о размерах и об основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате (в соответствии со ст.136 ТК РФ).

5.16. При нарушении работодателем установленного [срока](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/7c8d2fe49f0c8b8d13723803f2e82228f99b6d7e/) соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время [ключевой ставки](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_12453/886577905315979b26c9032d79cb911cc8fa7e69/#dst100163) Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

(в соответствии со ст.236 ТК РФ).

5.17. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с [ростом](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_19571) потребительских цен на товары и услуги. Индексация заработной платы МБДОУ «Детский сад №2 » производится МКУ "ЦОД МОО Пограничного МО" в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. (на основании ст.134 ТК РФ).

**6. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

6.1. Помимо общих гарантий и компенсаций, работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

-[при направлении в служебные командировки](http://base.garant.ru/12125268/24/#block_1024);

-[при переезде на работу в другую местность](http://base.garant.ru/12125268/24/#block_169);

-[при исполнении государственных или общественных обязанностей](http://base.garant.ru/12125268/25/#block_1025);

-[при совмещении работы с получением образования](http://base.garant.ru/12125268/26/#block_1026);

-при вынужденном прекращении работы не по вине работника;

-при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

-[в некоторых случаях прекращения трудового договора](http://base.garant.ru/12125268/27/#block_1027);

-[в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника](http://base.garant.ru/12125268/38/#block_234);

-в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя. Органы и организации, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности (присяжные заседатели, доноры, члены избирательных комиссий и другие), производят работнику выплаты в порядке и на условиях, которые предусмотрены настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. В указанных случаях работодатель освобождает работника от основной работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей.

6.2. Общий порядок гарантий и компенсаций устанавливается с соответствии с Разделом 7 ТК РФ.

**7. ОХРАНА ТРУДА**

7.1. Согласно ст.212 ТК РФ обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

Работодатель обязан обеспечить:

-безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

-создание и функционирование системы управления охраной труда;

-применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

-соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

-режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

-приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

*-*обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

-недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

-организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

-проведение специальной оценки условий труда в соответствии с [законодательством](http://base.garant.ru/70552676/) о специальной оценке условий труда;

-в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

-недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

-информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

-предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

-принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

-расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

-санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с [требованиями](http://base.garant.ru/12125268/36/#block_223) охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

-беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением [трудового законодательства](http://base.garant.ru/12125268/1/#block_5) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

-выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением [трудового законодательства](http://base.garant.ru/12125268/1/#block_5) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные настоящим Кодексом, иными федеральными законами сроки;

-обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

-ознакомление работников с требованиями охраны труда;

-разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа уполномоченного работниками органа (Общее собрание) в порядке, установленном [статьей 372](http://base.garant.ru/12125268/61/#block_372) ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

7.2. Статьей 215 ТК РФ установлены следующие обязанности работника в области охраны труда:

- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить в установленном [порядке](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_405174/39aa302952148390181bf722bdead57784f9ed61/#dst100019) обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

- в случаях, предусмотренных трудовым [законодательством](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_419240/5e0181357c17e32b2f7eddb8c02e84b3a604d050/#dst2754) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

7.3. Обязанности профсоюзного комитета в области охраны труда:

- представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;

- контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей;

- осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам промышленной безопасности и охраны труда;

- контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам, получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве;

**8. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

8.1. Согласно ст.370 ТК РФ профессиональные союзы имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений.  
 8.2. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с [п.п. 2](http://base.garant.ru/12125268/13/#block_812), [3](http://base.garant.ru/12125268/13/#block_8013), [5 ч.1ст.81](http://base.garant.ru/12125268/13/#block_815) ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

При отсутствии вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение указанных работников производится с соблюдением порядка, установленного [ст.373](http://base.garant.ru/12125268/61/#block_373) ТК РФ.

8.3. Работодатель обязан безвозмездно предоставить выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих его работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).  
 8.4. Лица, нарушающие права и гарантии деятельности профессиональных союзов, несут ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

**9. ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ**

9.1. За успешное, добросовестное выполнение должностных обязанностей, продолжительную работу в МБДОУ «Детский сад №2», выполнение заданий особой важности и сложности и другие успехи в труде применяются следующие виды поощрений:

-объявление благодарности;

-единовременное денежное вознаграждение;

-объявление благодарности с денежным вознаграждением;

-награждение ценным подарком;

-награждение почетной грамотой;

-присвоение почетного звания;

награждение орденами и медалями.

9.2. Поощрения оформляются приказом заведующего, доводятся до сведения работников и заносятся в трудовую книжку и его личное дело.

**10. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

10.1. В соответствии со ст.192 ТК РФ, 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 в соответствии со ст.81 ТК РФ.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

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

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

Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

10.3. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

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

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

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

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

10.5.В соответствии со ст.194 ТК РФ если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

**11. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В КОЛЛЕТИВНЫЙ ДОГОВОР**

11.1. В случае изменения финансово-экономических и производственных условий и возможностей работодателя в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

11.2. Изменения и дополнения приложений к коллективному договору производятся только по взаимному согласно сторон.

11.3. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

11.4. Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются и утверждаются на общем собрании работников.

11.5. Организационную работу по внесению изменений и дополнений проводит двусторонняя комиссия по подготовке и заключению дополнительного соглашения к коллективному договору.

11.6. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 ТК РФ.

11.7. Срок действия настоящего коллективного договора – 3 (три) года с момента утверждения.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более 3 (трех) лет.

11.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

11.10. Все приложения к настоящему коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

Список приложений:

1. Правила внутреннего трудового распорядка для работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 2 общеразвивающего вида Пограничного муниципального округа»  
 2. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков работникам МБДОУ «Детский сад № 2».

3. Соглашение по охране труда.

4. Нормы выдачи работникам МБДОУ «Детский сад № 2» специальной одежды и других средств индивидуальной защиты.

|  |  |
| --- | --- |
| Работодатель: | Работники: |
| заведующий МБДОУ «Детский сад №2»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_/Т.В.Петрунина/ | Председатель первичной профсоюзной организации МБДОУ «Детский сад № 2»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_/Т.В.Валитова/ |

Приложение 1

|  |  |
| --- | --- |
| Ознакомлены на общем собрании  МБДОУ «Детский сад № 2» п. Пограничный  Протокол от 27. 02.2023 г. № 1  ПРИНЯТО  с учетом мнения профсоюзного комитета протокол № 1 от 27.02.2023 г.  Председатель профсоюзного комитета  МБДОУ «Детский сад № 2»  \_\_\_\_\_\_\_/Т.В.Валитова/ | УТВЕРЖДАЮ  заведующий МБДОУ  «Детский сад № 2» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/Т.В.Петрунина/  01.03.2023 г. |

**ПРАВИЛА**

**ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА**

**для работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 2 общеразвивающего вида Пограничного муниципального округа»**

**1.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Настоящие Правила определяют внутренний трудовой распорядок в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 2 общеразвивающего вида Пограничного муниципального округа» (далее – учреждение), порядок приема и увольнения работников, их основные обязанности, режим рабочего времени и его использование, а также меры поощрения за успехи в работе и ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

**2. ПРИЕМ НА РАБОТУ**

2.1. Прием на работу в Учреждение производится на основании трудового договора. Образовательная деятельность в отношении несовершеннолетних не может осуществляться организациями, признанными иностранными агентами.

2.2. При приеме на работу в Учреждение лицо, поступающее на работу, обязано предъявить работодателю:

-паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

-в том числе трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

-документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

-документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- справка о наличии (отсутствии судимости и (или) факта уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданная в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел;

-медицинское заключение о состоянии здоровья;

-личное заявление;

Прием на работу без указанных документов не производится.

2.3. Прием на работу оформляется приказом, изданным на основании заключенного трудового договора.

К занятию педагогической деятельностью в дошкольном образовательном учреждении не допускаются иностранные агенты.

Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

2.4. Принимая лицо на работу (или переводя его в установленном порядке на другую), работодатель обязан ознакомить его с:

- правилами внутреннего трудового распорядка;

- порученной работой;

- условиями оплаты труда;

- правами и обязанностями работника;

- коллективным договором, положением об оплате труда, а также иными локальными, нормативными актами (регулирующими трудовые отношения).

Работодатель также обязан произвести инструктаж по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда.

2.5. Прекращение трудового договора возможно только по основаниям, предусмотренным ТК РФ.

2.5.1. Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора.

2.5.2. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.  
 Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.  
 2.5.3. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен настоящим Кодексом или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику [трудовую книжку](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_144282/?dst=100100), другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

2.5.4. Увольнение по инициативе работодателя производится исключительно в случаях, предусмотренных ст.81 ТК РФ.

2.5.5. Трудовой договор также может быть расторгнут по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. Полный перечень указанных обстоятельств содержится в ст.83 ТК РФ.

2.5.6. Прекращение трудового договора оформляется [приказом](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_47274/?dst=100230) (распоряжением) работодателя.

С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со [ст.140](http://www.consultant.ru/popular/tkrf/14_28.html#p2823) ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

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

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

**3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ**

3.1. Работники Учреждения обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью воспитанников (либо сотрудников Учреждения), сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

- неукоснительно соблюдать правила охраны труда и техники безопасности. О всех случаях травматизма незамедлительно сообщать руководителю. Соблюдать правила противопожарной безопасности, производственной санитарии и гигиены.

- проходить в установленные сроки медицинский осмотр, соблюдать санитарные нормы и правила, гигиену труда;

- своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию;

- нести ответственность (обеспечивать охрану) за жизнь, физическое и психическое здоровье детей, отвечать за воспитание и обучение, выполнять требования медицинского персонала (связанные с охраной и укреплением здоровья детей), защищать их от всех форм и проявлений физического и (или) психического насилия;

- соблюдать этические нормы поведения на работе. Быть внимательными и вежливыми с членами коллектива, воспитанниками и их родителями;

- сотрудничать с семьями воспитанников в вопросах воспитания, обучения и оздоровления детей;

-качественно и в срок выполнять задания и поручения, работать над повышением своего профессионального уровня;

поддерживать чистоту и порядок на своем рабочем месте, в служебных и иных помещениях, соблюдать установленный порядок хранения документов и материальных ценностей. Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

-эффективно использовать оргтехнику и иное оборудование, экономно и рационально расходовать материалы и электроэнергию, прочие материальные ресурсы;

-не использовать для выступлений и публикаций в СМИ информацию, полученную в силу служебного положения, распространение которых может нанести вред работодателю или его работникам.

3.2. Педагогическим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;

-отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывы между ними;

оставлять детей под присмотром другого лица, покидать группу с детьми.

3.3. В помещениях Учреждения запрещается:

находиться в верхней одежде и головных уборах;

-громко разговаривать и шуметь в коридорах.

-курить и распивать спиртные напитки на территории Учреждения.

3.4. Работники Учреждения имеют право:

- на самостоятельное определение форм, средств и методов своей педагогической деятельности в рамках воспитательной концепции Учреждения;

- определение по своему усмотрению темпов прохождения того или иного раздела программы;

-проявление творчества, инициативы;

- на уважение и вежливое обращение со стороны администрации, воспитанников и их родителей (законных представителей);

моральное и материальное поощрение по результатам своего труда;

-повышение разряда и категории по результатам своего труда;

-совмещение профессий (должностей);

-соответствие рабочего места санитарно-гигиеническим нормам, нормам охраны труда, снабжение необходимым оборудованием, пособиями и иными материалами;

-получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске для здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и опасных производственных факторов;

-на отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда исключением случаев, предусмотренных Федеральными законами до устранения такой опасности;

-обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;

-обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;

-обращение в органы государственной власти РФ, субъектов РФ и органы местного самоуправления, к работодателю, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные полномочные представительные органы по вопросам охраны труда;

-личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте и в расследовании произошедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

- о соблюдении правовых, нравственных и этических норм, следовании требованиям профессиональной этики.

3.5. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождении от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) согласовываются с работодателем.

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

3.6. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору в исключительных случаях может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев), либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на рабочем месте.

3.7.Работникам учреждения, прошедшим вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19), предоставляются оплачиваемые дни отдыха продолжительностью 2 календарных дня.

3.8. Оплачиваемые дни отдыха, предусмотренные п. 4.2. Правил, предоставляются работникам на основании их заявления и при предъявлении сертификата о прививке или выписки о вакцинации с портала Госуслуг.

3.9.Работнику, который прошел вакцинацию однокомпонентной вакциной, оплачиваемые дни отдыха предоставляются подряд по его заявлению, но не позднее, чем со дня, следующего за тем, который указан в  сертификате о прививке или выписке с портала Госуслуг как день, в который проходила вакцинация.

3.10.Работнику, который прошел вакцинацию двухкомпонентной вакциной, оплачиваемые дни отдыха предоставляются по его заявлениям по одному дню после каждой вакцинации, не позднее, чем со дня, следующего за тем, который указан в  сертификате о прививке или выписке с портала Госуслуг как день, в который проходила вакцинация.

3.11. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с [пунктом 7 статьи 38](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_422432/63d103882fc8db710a1e00e243adca21f3987487/#dst616) Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с [пунктом 7 статьи 38](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_422432/63d103882fc8db710a1e00e243adca21f3987487/#dst616) Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьей.

В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

Период приостановления действия трудового договора в соответствии с настоящей статьей засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с [пунктом 7 статьи 38](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_422432/63d103882fc8db710a1e00e243adca21f3987487/#dst616) Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному [пунктом 13.1 части первой статьи 81](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_430621/6a7ba42d8fda3a1ba186a9eb5c806921998ae7d1/#dst3059) настоящего Кодекса. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в соответствии с [пунктом 7 статьи 38](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_422432/63d103882fc8db710a1e00e243adca21f3987487/#dst616) Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

**4. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ И ПРАВА РАБОТОДАТЕЛЯ**

4.1. Работодатель обязан:

-соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

-предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

-обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

-обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

-обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

-выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами 10 и 25 числа каждого месяца;

-вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

-предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

-знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

-своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

-рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

-создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных настоящим ТК РФ, иными федеральными законами 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 ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

-исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе [законодательством](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_156555/?dst=100027) о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

-своевременно выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, положением об оплате труда, трудовыми договорами работников.

-осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном Федеральными законами;

- обеспечивать строгое соблюдение трудовой дисциплины;

-способствовать повышению работниками своей квалификации, совершенствованию профессиональных навыков;

-создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных коллективным договором формах;

-отстранять от работы и не допускать к ней лицо:

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

-не прошедшее в установленном порядке обязательный медицинский осмотр;

-стремиться к созданию высококвалифицированного творческого коллектива работников, обеспечивать личностное развитие каждого воспитанника с учетом его индивидуальных особенностей, склонностей, интересов и состояния здоровья.

- назначение и выплата пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам осуществляется на основании листка нетрудоспособности, выданного медицинской организацией в форме документа на бумажном носителе. Для назначения и выплаты указанных пособий работник представляет справку (справки) о сумме заработка, из которого должно быть начислено пособие, документы, подтверждающие страховой стаж

**5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

5.1. Рабочее время для Учреждения устанавливается в соответствии с нормами трудового законодательства.

5.2. Праздничные дни устанавливаются в соответствии со ст.112 ТК РФ.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день [переносится](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_92167/?dst=100023) на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в [абзацах втором](http://www.consultant.ru/popular/tkrf/14_24.html#p2299) и [третьем части первой](http://www.consultant.ru/popular/tkrf/14_24.html#p2302) настоящей статьи. Правительство Российской Федерации переносит два выходных дня из числа выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в [абзацах втором](http://www.consultant.ru/popular/tkrf/14_24.html#p2299) и [третьем части первой](http://www.consultant.ru/popular/tkrf/14_24.html#p2302) настоящей статьи, на другие дни в очередном календарном году в порядке, установленном ч.5 ст.112 ТКРФ.

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

5.3. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места

работы (должности) и среднего заработка.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется: педагогическим работникам продолжительностью – 42 календарных дней, прочим работникам – продолжительностью 28 календарных дней, при этом дополнительный оплачиваемый отпуск для всех категорий работников – 8 календарных дней.

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

- время фактической работы;

- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;

- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;

- период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине;

- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

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

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных [ст.76](http://www.consultant.ru/popular/tkrf/14_16.html#p1529) ТК РФ;

- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;

5.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с [графиком](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_47274/?dst=100524) отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном [ст.372](http://www.consultant.ru/popular/tkrf/14_77.html#p6865) ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

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

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

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

- временной нетрудоспособности работника;

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

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

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

5.7. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время.

5.8. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.  
 5.9. Работодатель организует учет рабочего времени и его использование всеми работниками Учреждения.

В случае неявки на работу по болезни, работник обязан срочно известить об этом руководителя, а также предоставить лист временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

**6. ПОЩРЕНИЕ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ**

6.1. За успешное, добросовестное выполнение должностных обязанностей, продолжительную работу в МБДОУ «Детский сад № 2», выполнение заданий особой важности и сложности и другие успехи в труде применяются следующие виды поощрений:

-объявление благодарности;

-единовременное денежное вознаграждение;

-объявление благодарности с денежным вознаграждением;

-награждение ценным подарком;

-награждение почетной грамотой;

-присвоение почетного звания;

-награждение орденами и медалями.

6.2. Поощрения оформляется приказом заведующего, доводится до сведения работников и заносятся в трудовую книжку и его личное дело.

**7. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

7.1. В соответствии со ст.192 ТК РФ, 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 в соответствии со ст.192 ТК РФ.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

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

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

Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

7.3. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

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

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

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

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

7.5.В соответствии со ст.194 ТК РФ если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

**8. ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКОВ**

8.1. В соответствии со ст.86 ТК РФ обработка персональных данных работника может осуществляться исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия работникам в трудоустройстве, получении образования и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности работников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества;

8.2. При определении объема и содержания обрабатываемых персональных данных работника работодатель должен руководствоваться [Конституцией](http://base.garant.ru/10103000/) Российской Федерации, настоящим Кодексом и иными федеральными законами;

8.3. Все персональные данные работника следует получать у него самого. 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. 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;

8.4. Работодатель не имеет права получать и обрабатывать сведения о работнике, относящиеся в соответствии с [законодательством](http://base.garant.ru/12148567/2/#block_10) Российской Федерации в области персональных данных к специальным категориям персональных данных, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами;

8.5. Работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его членстве в общественных объединениях или его профсоюзной деятельности, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами;

8.6. При принятии решений, затрагивающих интересы работника, работодатель не имеет права основываться на персональных данных работника, полученных исключительно в результате их автоматизированной обработки или электронного получения;

8.7. Защита персональных данных работника от неправомерного их использования или утраты должна быть обеспечена работодателем за счет его средств в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами;

8.8. 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;

8.9. Работники не должны отказываться от своих прав на сохранение и защиту тайны;

8.10. Работодатели, работники и их представители должны совместно вырабатывать меры защиты персональных данных работников.

8.11. При передаче персональных данных работника работодатель должен соблюдать следующие требования:

- не 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 настоящим Кодексом или иными федеральными законами;

- не сообщать персональные данные работника в коммерческих целях без его письменного согласия;

- предупредить лиц, получающих персональные данные работника, о том, что эти данные могут быть использованы лишь в целях, для которых они сообщены, и требовать от этих лиц подтверждения того, что это правило соблюдено. Лица, получающие персональные данные работника, обязаны соблюдать режим секретности (конфиденциальности). Данное положение не распространяется на обмен персональными данными работников в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами;

- осуществлять передачу персональных данных работника в пределах одной организации, у одного индивидуального предпринимателя в соответствии с локальным нормативным актом, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись;

- разрешать доступ к персональным данным работников только специально уполномоченным лицам, при этом указанные лица должны иметь право получать только те персональные данные работника, которые необходимы для выполнения конкретных функций;

- не запрашивать информацию о состоянии здоровья работника, за исключением тех сведений, которые относятся к вопросу о возможности выполнения работником трудовой функции;

- передавать персональные данные работника представителям работников в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами, и ограничивать эту информацию только теми персональными данными работника, которые необходимы для выполнения указанными представителями их функций.

8.12. В целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя, работники имеют право на:

- полную информацию об их персональных данных и обработке этих данных;

- свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные работника, за исключением случаев, предусмотренных [федеральным законом](http://base.garant.ru/12148567/3/#block_1405);

- определение своих представителей для защиты своих персональных данных;

- доступ к медицинской документации, отражающей состояние их здоровья, с помощью медицинского работника по их выбору;

- требование об исключении или исправлении неверных или неполных персональных данных, а также данных, обработанных с нарушением требований настоящего Кодекса 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.

8.13. Согласно ст.90 ТК РФ лица, виновные в нарушении положений [законодательства](http://base.garant.ru/12148567/1/#block_4) Российской Федерации в области персональных данных при обработке персональных данных работника, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в [порядке](http://base.garant.ru/12125268/30/#block_192), установленном настоящим Кодексом и иными [федеральными законами](http://base.garant.ru/12148567/5/#block_24), а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

**8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

8.1. С Правилами внутреннего трудового распорядка должны быть ознакомлены все работники Учреждения.

8.2. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст.372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

8.3.Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к коллективному договору.

Приложение 2

|  |
| --- |
| УТВЕРЖДАЮ  заведующий МБДОУ  «Детский сад № 2» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/Т.В.Петрунина/  01.03.2023 |

Ознакомлены на общем собрании

МБДОУ «Детский сад № 2»

Протокол от 27.02.2023 г. № 1

ПРИНЯТО

с учетом мнения профсоюзного комитета

протокол № 1 от 27.02.2023г Председатель профсоюзного комитета

МБДОУ «Детский сад №2»

\_\_\_\_\_\_\_/Т.В.Валитова/

**Порядок предоставления (количество календарных дней) ежегодных оплачиваемых отпусков работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 2 общеразвивающего вида Пограничного муниципального округа»**

(в соответствии со ст. ст. 115, 116, 117, 119, 334 ТК РФ)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Должность работника | Вид отпуска | | Дополнительный отпуск для работников с ненормированным рабочим днем | Дополнительный отпуск для работников, занятых на работах с вредными условиями труда | Общее количество дней отпуска |
| Основной | Дополнительный |
| 1 | Младший воспитатель | 28 | 8 |  |  | 36 |
| 2 | Повар | 28 | 8 |  |  | 36 |
| 3 | Машинист по стирке ремонту спецодежды(белья) по стирке | 28 | 8 |  |  | 36 |
| 4 | Заведующий складом | 28 | 8 |  |  | 36 |
| 5 | Заведующий хозяйством | 28 | 8 |  |  | 36 |
| 6 | Делопроизводитель | 28 | 8 |  |  | 36 |
| 7 | Уборщик производственных и служебных помещений | 28 | 8 |  |  | 36 |
| 8 | Помощник повара | 28 | 8 |  |  | 36 |
| 9 | Дворник | 28 | 8 |  |  | 36 |
| 10 | Подсобный рабочий | 28 | 8 |  |  | 36 |
| 11 | Заместитель заведующего по финансам | 28 | 8 |  |  | 36 |
| 12 | Бухгалтер | 28 | 8 |  |  | 36 |
| 13 | Сторож | 28 | 8 |  |  | 36 |
| 14 | Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования | 28 | 8 |  |  | 36 |
| 15 | Педагоги | 42  (ст.334 ТК РФ) | 8 |  |  | 50 |

Приложение 3

|  |  |
| --- | --- |
| ПРИНЯТО  с учетом мнения профсоюзного комитета протокол № 1 от 27.02.2023 г.  Председатель профсоюзного комитета  МБДОУ «Детский сад № 2»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Т.В.Валитова | УТВЕРЖДАЮ  заведующий МБДОУ «Детский сад № 2»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.В.Петрунина  01.03.2023 г. |

**СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА**

Работодатель и профсоюзный комитет МБДОУ «Детский сад № 2 » заключили настоящее соглашение о том, что в период с января 2023 по декабрь 2023 года будут выполнены следующие виды мероприятий по охране труда работников МБДОУ «Детский сад № 2»

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Мероприятие, предусмотренное соглашением | Сроки выполнения | Сумма, руб. | Ответственный |
| 1. Организационные мероприятия | | | | |
| 1. | Разработка документов по профрискам | Март-апрель | - | заведующий |
| 2. | Проведение специального обучения руководителей, членов комиссии по охране труда, в обучающих организациях. | Май-июнь | - | заведующий |
| 3 | Обучение работников безопасным методам и приемам работы, обучение навыкам оказания первой помощи. Проведение профессиональной гигиенической подготовки работников. | Согласно плана | - | Заведующий |
| 4 | Организация и оборудование уголков по охране труда. | постоянно | - | Заведующий |
| 5 | Разработка и издание инструкций по охране труда. | По мере необходимости | - | Заведующий |
| 6 | Разработка программ инструктажей по охране труда. | По мере необходимости | - | Заведующий |
| 7 | Организация и проведение конкурсов и выставок по охране труда | По лану | - | Заведующий  Старший воспитатель |
| 8 | Контроль за соблюдением техники безопасности и состоянием работы по охране труда, ПБ на рабочем месте | Постоянно |  | Заведующий, заведующий хозяйством, председатель профкома |
| 9 | Приобретение литературы по ТБ | Периодически | - | Заведующий |
| 10 | Проверка знаний по ОТ и ТБ у сотрудников | 1 раз в год |  | Заведующий, уполномоченный по ОТ |
| 1. Технические мероприятия | | | | |
| 1 | Испытание электроустановок на соответствие ПУЭ и ПТЭЭП | ноябрь | - |  |
| 1. Лечебно- профилактические и санитарно-бытовые мероприятия. | | | | |
| 1. | Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований). | ноябрь | 110 000,00 | заведующий |
| 2 | Регулярное пополнение аптечек первой медицинской помощи | 1 раз в квартал | 40 000,00 | медсестра |
| 3 | Лабораторные исследование на ОКИ,РОТА и норовирусные инфекции | По плану | 4 300,00 | медицинская сестра |
| 4 | Всероссийская акция  «Стоп ВИЧ/СПИД»,  «Статистика ужасает» | Октябрь -ноябрь |  | медицинская сестра |
| 5 | Просмотр видеоролика по профилактике ВИЧ/ СПИД «Что нужно знать о СПИД» | декабрь |  | Заведующий медсестра  Старший воспитатель |
| 6 | Размещение информации в уголках для родителей «Опасный диагноз СПИД» | постоянно |  | Старший воспитатель |
| 7 | Создание уголка для сотрудников ДОУ  « Что нужно знать о ВИЧ» | апрель |  | Заведующий ДОУ,  старший воспитатель |
| 4.Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты (СИЗ). | | | | |
| 1 | Обеспечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ | -по мере необходимости | - | Заведующий |
| 2 | Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами | 1 раз в месяц | 10000,00 | Заведующий хозяйством. |
| 3 | Приобретение средств индивидуальной защиты против короновирусной инфекции (COVID-19) | 1 квартал | - | Заведующий хозяйством |
| 5.Мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта. | | | | |
| 1 | Организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий, в том числе мероприятий Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса» Готов к труду и обороне» (ГТО) | По плану | - | Старший воспитатель |
| 2 | Приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря | По мере необходимости | 162000,00 | заведующий |

Приложение 4

|  |  |
| --- | --- |
| ПРИНЯТО  с учетом мнения профсоюзного комитета  протокол от 27.02.2023 г. № 1  председатель профсоюзного комитета МБДОУ «Детский сад № 2»  \_\_\_\_\_\_\_/Т.В.Валитова/ | УТВЕРЖДАЮ  Заведующий МБДОУ «Детский сад №2»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/Т.В.Петрунина/ |

**НОРМЫ**

**выдачи работникам МБДОУ «Детский сад № 2 » специальной одежды и других средств индивидуальной защиты**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Должность | Средство индивидуальной защиты | Нормы выдачи на год (шт., комплект) |
| 1 | Младший воспитатель | Халат х/б | 1 |
| 2 | Уборщик производственных и служебных помещений | Халат х/б | 1 |
| Перчатки резиновые | 2 |
| 3 | Дворник | Костюм х/б | 1 |
| Рукавицы | 6 |
| Фартук х/б с нагрудником | 1 |
| Зимой дополнительно:  Куртка на утепленной подкладке | 1 на 2,5 года |
| Валенки, | 1 пара на 3 года |
| Галоши на валенки | 1 пара на 2 года |
| В остальное время дополнительно:  Плащ непромокаемый | 1 на 3 года |
| 4 | Заведующий складом,  подсобный рабочий | Халат х/б | 1 |
| Рукавицы комбинированные | 4 |
| 5 | Повар | Костюм х/б | 1 |
| Передник х/б | 2 |
| Колпак | 2 |
| 6 | Рабочий по стирке и ремонту спецодежды (белья) | Халат х/б | 1 |
| Косынка х/б | 1 |
| Фартук прорезиненный | 1 |
| Перчатки резиновые | 2 |