

Профсоюзный комитет
Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения детский сад № 27 «Росинка»
Председатель ПК
Е.С.Ширыкалова 
«15» декабря 2025 г.

Муниципальное бюджетное
дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 27 «Росинка»
И.о. заведующего
М.А. Сокурова 
«15» декабря 2025 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2026 – 2029 гг.
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
детский сад № 27 «Росинка»

Принят общим собранием
работников МБДОУ № 27
протокол № 35 от «15» декабря 2025 г.



I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 27 «Росинка» (далее – МБДОУ № 27).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс РФ (далее – ТК);
- Закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- СОГЛАШЕНИЕ между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Проффессионального союза работников образования и науки Российской Федерации на 2024-2026гг.
- приказом Министерства просвещения российской федерации от 4 апреля 2025 г. п 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки»;
- Приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 08.04.2025 № 318 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования и дополнительным профессиональным программам»;
- Постановлением правительства Свердловской области от 12.10.2016г. №708 ПП «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области».

1.3. Коллективный договор заключён с целью определения взаимных обязательств работников и МБДОУ № 27 по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – заведующего или уполномоченного им лица (далее – работодатель);
- работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБДОУ № 27, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под подпись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 30 календарных дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования МБДОУ № 27, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) МБДОУ № 27 коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности МБДОУ № 27 коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

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

1.9. При ликвидации МБДОУ № 27 коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.11. Контроль выполнения коллективного договора осуществляет постоянно действующая комиссия по охране труда.

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

1.13. Первичная профсоюзная организация:

- содействует эффективной работе МБДОУ № 27;
- осуществляет представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (далее-КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;
- воздерживается от организации забастовок в период действия Коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

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

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

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

1.17. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 12 января 2026 года и действует по 11 января 2029 года включительно.

II. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязуется:

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

2.2.2. При приёме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под подпись с настоящим коллективным договором, уставом МБДОУ № 27, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно

связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под подпись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором. В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменён только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать прежде всего тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объёме менее нормы часов за ставку заработной платы.

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

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

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

2.2.7. Изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями 2 и 3 статьи 72.2 и статьёй 74 ТК.

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

2.2.8. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК, при массовых увольнениях работников – также не позднее чем за три месяца. Массовым является увольнение 20-и и более человек в течение 30 календарных дней. Информировать государственную службу занятости посредством размещения информации, предусмотренной ст. 53, п. 4, п.п. 1 Федерального закон от 12.12.2023 N 565-ФЗ (ред. от 08.08.2024) "О занятости населения в Российской Федерации" настоящей статьи, на единой цифровой платформе или на иных информационных ресурсах, на которых может размещаться такая информация в соответствии с порядком, утвержденным Правительством Российской Федерации.

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

- предпенсионного возраста (за пять лет до выхода на пенсию);
- одинокие матери, воспитывающие ребёнка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребёнка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребёнка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- семейные, при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая

является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работники, получившие в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- родитель, имеющий ребёнка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключённому в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооружённые Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

2.2.10. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

2.2.12. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное обучение, по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подп. 2 п. 5 ст. 47 Закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 196 и 197 ТК).

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

2.2.14. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в соответствии с Положением о порядке и размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам Администрации муниципального округа Сухой Лог и муниципальных учреждений муниципального округа Сухой Лог.

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

2.2.16. Направлять в командировку работников с тремя и более несовершеннолетними детьми, младшему из которых еще не исполнилось 14 лет, только с письменного согласия и при условии, что работа не запрещена по состоянию здоровья, и при этом письменно знакомить их с правом отказаться от такой работы (ст. 259 ТК).

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

2.2.18. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры МБДОУ № 27, его реорганизацией, с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.19. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной

квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья (ч. 3 ст. 81 ТК).

2.3 Трудовой договор (эффективный контракт) с работниками заключается на неопределённый срок. Возможно, заключение с работником и срочного трудового договора согласно ст. 59 ТК РФ.

2.4 Изменение определённых сторонами условий трудового договора (эффективного контракта), в т.ч. перевод на другую работу, разрешается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, оговорённых ТК РФ. Соглашение об изменении определённых сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.5 Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, гарантированные законодательством, коллективным договором МБДОУ №27. Согласно части 1 ст.57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах, заключивших его. Обязательным для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- указание места работы (конкретный адрес работодателя);
- трудовая функция (должность по штатному расписанию, профессия, специальность с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работы). Если выполнение работ по определенным должностям, профессиям, специальностям компенсаций и льгот либо ограничений, то наименование этих должностей, профессий, специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждённым в порядке, установленном Правительством РФ;
- определения даты начала работы, а при заключении срочного трудового также срок его действия обстоятельства (причины), послужившие основанием для его подписания в порядке, предусмотренном ТК РФ или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда, в т.ч. ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты;
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- выплаты компенсационного характера;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы;
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовом договоре (эффективном контракте) могут быть отражены дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с положением, установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, нормативными правовыми актами.

2.6 Если по причине перемены организационных или технических условий труда определённые сторонами условия трудового договора (эффективного контракта) не могут быть сохранены, по инициативе работодателя допускается их изменение, за исключением трудовых функций.

О предстоящих существенных изменениях условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших их необходимость, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

2.7 Расторжение трудового договора (эффективного контракта) с работниками по инициативе работодателя должно происходить в строгом соответствии с трудовым законодательством.

2.8 Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять

контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

III. Рабочее время и время отдыха

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений, режим рабочего времени и времени отдыха работников МБДОУ № 27 определяется настоящим коллективным договором, правилами трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

3.3. Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, женщин устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

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

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учётом особенностей их труда, продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания её изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются Министерством образования и науки Российской Федерации.

3.5. Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается работодателем в соответствии со ст. 93 ТК РФ в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Руководствуясь ст.117,147,219 ТК РФ работодатель может установить повышенные или дополнительные компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

Виды, размеры и порядок предоставления соответствующих компенсаций устанавливаются локальным нормативным актом учреждения с учётом финансово - экономического положения работодателя (решение Верховного Суда РФ от 14.01.2013N АКПИ12-1570).

3.6 В случаях, предусмотренных статьёй 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

1. При необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если

работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровья людей;

2. При производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3. Для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

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

1. При производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

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

3. 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, землетрясение, 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 выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

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

Работодатель обязан обеспечить точный учёт продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

3.8. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором (эффективным контрактом), Уставом. Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя, с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном ТК РФ, Положением об оплате труда работников МБДОУ № 27.

3.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения профсоюзного комитета не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст.372 ТК РФ.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работников. О времени начала отпуска работник должен быть извещён под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (ст.123 ТК РФ).

Продление, перенесение, разделение и отзыв работника из отпуска производится в соответствии ст.124,125 ТК РФ.

3.10. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ). Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести

ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником. (ст. 124 ТК РФ).

3.11. Льготное предоставление отпусков (в летний период или удобное для работника время, по его заявлению), возможно следующим категориям работников:

- работники моложе 18 лет;
- работники, имеющие ребенка-инвалида до 18 лет;
- работники, имеющие трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- работники, имеющие трёх 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;
- работники, на которых распространяется действие ФЗ от 15.05.1991 N 1244-1 (ред. от 31.07.2025) «О социальной защите граждан, подвергающихся воздействию радиации вследствие катастрофы на ЧАЭС»;
- работники, обучающиеся в высших и средних учебных заведениях без отрыва от работы.

3.12 Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном Министерством образования и науки Российской Федерации (подп. 4 п. 5 ст. 47 Закона от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 335 ТК).

3.13 Периоды времени (время участия в забастовке, приостановке работы МБДОУ № 27) включается в стаж работы, дающий право на ежегодный основной отпуск.

3.14 МБДОУ № 27 работает в режиме пятидневной рабочей недели. Выходными днями являются суббота и воскресенье, государственные праздники.

3.15 Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурства администрации, графики сменности, работы в выходные и праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, приказом заведующего МБДОУ № 27.

Перерыв для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка или графиками работы работников и составляет не менее 30 минут и не более 2 часов, которое в рабочее время не включается (ст.108 ТК РФ).

3.16 По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по 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 в соответствии со ст.128 ТК РФ:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших в следствии ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо в следствии заболевания, связанного с прохождением военной службы, - 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором.

3.17 Первичная профсоюзная организация осуществляет общественный контроль соблюдения норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с нормативными правовыми документами.

3.18 Работодатель обязуется обеспечивать право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики работников.

3.19 Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам

рабочего времени и времени отдыха работников.

- предоставлять работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьёй 372 ТК.
- вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. Оплата и нормирование труда

4.1 Стороны договорились исходя из того, что оплата и нормирование труда осуществляется в соответствии со ст.129-163 ТК РФ.

4.2 Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда работников МБДОУ № 27, а также с учётом мнения председателя первичной профсоюзной организации МБДОУ № 27, в пределах фонда оплаты труда, в соответствии штатному расписанию.

Расходование средств общего фонда заработной платы труда на осуществление доплат, выплат стимулирующего характера, премий, оказание материальной помощи и других видов проводится в соответствии с Положением об оплате труда работников МБДОУ № 27, с учётом мнения Комиссии по установлению стимулирующей части фонда оплаты труда, в состав которой входит представитель первичной профсоюзной организации МБДОУ № 27.

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

Днями выплаты заработной платы являются: 21 число месяца – за первую половину текущего месяца и 6 число следующего месяца за вторую половину месяца.

При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок с указанием:

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

Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Главный бухгалтер обеспечивает своевременную выдачу каждому работнику расчётного листа за 1 день, до даты выплаты заработной платы.

4.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:

- ставки заработной платы, оклады (должностные оклады);
- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и опасных условиях труда;
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- выплаты стимулирующего характера.

4.5. Выпускникам педагогических учреждений среднего и высшего профессионального образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившихся по специальности в год окончания учреждений среднего и высшего профессионального образования возможно установление стимулирующей выплаты в размере 20%, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в МБДОУ № 27 системой оплаты труда, сроком на два года, до прохождения процедуры аттестации.

4.6. Работникам гарантирована выплата заработной платы не ниже установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда (МРОТ).

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

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

4.9. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация, размер которой определяется в соответствии с действующим законодательством.

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

- при присвоении квалификационной категории, со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);
- при присвоении почётного звания – со дня присвоения почётного звания уполномоченным органом;
- при присуждении учёной степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

4.11 Работодатель обязуется производить оплату труда в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере. По желанию работника взамен оплаты предоставлять ему на другой день, день отдыха, в этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ).

4.12 В соответствии со ст.7 ФЗ от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», по результатам проведённой в МБДОУ № 27 специальной оценки условий труда работникам устанавливаются доплаты.

Повышение заработной платы по указанным основаниям производится с учётом результатов специальной оценки условий труда.

4.13 Выплата председателю первичной профсоюзной организации производится в соответствии с Постановлением президиума Свердловской областной организации Свердловской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024–2026 гг. от 18.09.2025, № 6 - 3 «О рекомендациях по установлению доплат председателям первичных профсоюзных организаций на 2025–2026 учебный год»

4.14 С письменного согласия работника допускается его привлечение к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в случае неявки сменяющего работника.

Оплата труда производится как за сверхурочную работу. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа 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.

Работодатель должен обеспечить точный учёт продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

4.15 Пособие по временной нетрудоспособности выплачивается застрахованным лицам (за исключением застрахованных лиц, добровольно вступивших в правоотношения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством), за первые три дня временной нетрудоспособности за счёт средств МБДОУ № 27,

а за остальной период, начиная с четвёртого дня временной нетрудоспособности, за счёт средств Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации (Социальный фонд России), с учётом продолжительности общего трудового стажа в соответствии с действующим законодательством (Федеральный закон от 29.12.2006 N 255-ФЗ (ред. от 25.12.2023) "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2024).

Застрахованным лицам, добровольно вступившим в правоотношения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством пособие по временной нетрудоспособности, выплачивается с первого дня временной нетрудоспособности за счёт средств Социального Фонда России.

Ежемесячное пособие по уходу за ребёнком выплачивается застрахованным лицам (матери, отцу, другим родственникам, опекунам), фактически осуществляемым уход за ребёнком и находящимся в отпуске по уходу за ребёнком, со дня представления отпуска по уходу за ребёнком до достижения ребёнком возраста полутора лет.

Право на ежемесячное пособие по уходу за ребёнком сохраняется в случае, если лицо, находящееся в отпуске по уходу за ребёнком, работает на условиях неполного рабочего времени или на дому и продолжает осуществлять уход за ребёнком.

Матери, имеющие право на пособие по беременности и родам, в период после родов вправе со дня рождения ребёнка получать либо пособие по беременности и родам, либо ежемесячное пособие по уходу за ребёнком с зачётом ранее выплаченного пособия по беременности и родам в случае, если размер ежемесячного пособия по уходу за ребёнком выше, чем размер пособия по беременности и родам.

В случае, если уход за ребёнком осуществляется одновременно несколькими лицами, право на получение ежемесячного пособия по уходу за ребёнком предоставляется одному из указанных лиц.

4.16 Совместным решением работодателя и первичной профсоюзной организацией МБДОУ № 27 средства, полученные в пределах фонда заработной платы, могут быть направлены на стимулирующие выплаты, поощрение (премии), оказание материальной помощи.

4.17 На время участия работника в забастовке сохраняется средняя заработная плата.

4.18 Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплат заработной платы несут руководитель и главный бухгалтер МБДОУ № 27.

4.19 Первичная профсоюзная организация:

- принимает участие в разработке локальных нормативных документов МБДОУ № 27 по оплате труда;
- осуществляет общественный контроль соблюдения правовых норм по оплате труда, выплаты своевременно и в полном объёме заработной платы работникам;
- представляет и защищает трудовые права членов профсоюза и других работников в комиссии по трудовым спорам и в суде.

V. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

5.1 При принятии решения о сокращении численности или штата работников детского сада и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой ст.81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщать об этом профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях (ст.82 ТК РФ). Информировать государственную службу занятости посредством размещения информации, предусмотренной ст. 53, п. 4, п.п. 1 Федерального закон от 12.12.2023 N 565-ФЗ (ред. от 08.08.2024) "О занятости населения в

Российской Федерации" настоящей статьи, на единой цифровой платформе или на иных информационных ресурсах, на которых может размещаться такая информация в соответствии с порядком, утвержденным Правительством Российской Федерации.

Увольнение работников, являющихся членами профессионального союза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части первой ст.81 ТК РФ производится с учётом мотивированного мнения профкома в соответствии со ст. 373 ТК РФ (ст.82 ТК РФ).

5.2 Трудоустраивать в первоочередном порядке в счёт установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из МБДОУ № 27 инвалидов.

5.3 Стороны договорились, что:

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

5.3.2 При появлении новых рабочих мест в МБДОУ № 27, в том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из детского сада в связи с сокращением численности или штата.

5.4 Работодатель обеспечивает:

5.4.1 Занятость в первую очередь работников, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы.

5.4.2 Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также лица:

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 16 лет;
- награждённые отраслевыми, ведомственными наградами;
- молодые специалисты.

VI. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1 Работодатель самостоятельно определяет:

6.1.1 потребность в кадрах (в том числе и педагогических) с учётом перспектив развития и деятельности МБДОУ № 27.

6.1.2 формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников; перечня необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год.

6.2 Работодатель обязуется:

6.2.1 Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с планом (в разрезе специальностей), учитывая рекомендации аттестационной комиссии по совершенствованию профессиональной деятельности педагогического работника, о необходимости повышения его квалификации с указанием специализации.

6.2.2 Организовывать повышение квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года.

6.2.3 Сохранять за работником место (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы при направлении на повышение квалификации с отрывом от работы. Оплату командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направленных в служебные командировки (ст.168, 187 ТК РФ), в случае, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность и при наличии финансовых средств в МБДОУ № 27.

6.2.4 Ознакомить работников с Указом президента РФ №606 от 07.05.2012 «О мерах по

реализации демографической политики Российской Федерации» (с изменениями на 13.03.2023г), мероприятия проводимые Департаментов по труду и занятости населения Свердловской области направленные на организацию профессионального обучения/переобучения) женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения возраста трёх лет.

6.2.5 Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст.173-177 ТК РФ.

6.2.6 По результатам аттестации устанавливается работникам соответствующий полученной квалификационной категории размер оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

6.3 Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники:

- а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- б) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;
- в) беременные женщины;
- г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет;
- е) отсутствовавшие на рабочем месте более четырёх месяцев в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами "г" и "д", возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных под пунктом "е", возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

6.4 В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности в следствии недостаточной квалификации трудовой договор с ним может быть расторгнут в соответствии с пунктом 3 части 1 ст.81 ТК РФ. Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнить с учётом его состояния здоровья.

6.5 Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия работника занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель профсоюзной организации (иной уполномоченный профкомом профсоюзный представитель).

6.6 В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы в одном и том же образовательном учреждении на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальному окладу (ставке заработной платы), а так же все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательном учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, по каждой педагогической должности.

6.7 Первичная профсоюзная организация осуществляет:

6.7.1 Общественный контроль соблюдения трудового законодательства в вопросах занятости работников нормативных документов при проведении аттестации, повышения квалификации педагогических работников.

VII. Охрана труда и здоровья

Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда. Работодатель обязуется:

7.1 Обеспечить право работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

7.2 Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

Предусмотреть на мероприятия по охране труда, из всех источников финансирования в размере не менее 0,2 % от суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

7.3 Проводить специальную оценку условий труда один раз в 5 лет и по её результатам осуществлять работы по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учётом мнения профсоюзного комитета и (или) комиссии по охране труда.

7.4 Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками детского сада обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников МБДОУ № 27 по охране труда

Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт МБДОУ № 27.

7.5 Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт.

7.6 Обеспечивать гарантии и льготы работникам, согласно заключения, по специальной оценке, условий труда, предусмотренные ст.94,116,149,152,154,221 ТК РФ.

7.7 Разработать и утвердить правила и инструкции по охране труда для работников с учётом мнения профкома в порядке, установленном ст.372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (ст.212 ТК РФ).

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

7.9 Создать в МБДОУ № 27 комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профсоюзной организации.

7.10 Осуществлять совместно с профсоюзной организацией контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.11 Обеспечить прохождение обязательных предварительных, периодических медицинских осмотров (обследований) и работников за счёт средств работодателя с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.12 Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований) и работников за счёт средств работодателя с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.13 Один раз в год информировать работников о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечения и отдыха.

7.14 Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве.

7.15 Обеспечить условия вакцинации работников МБДОУ № 27:

- корь, краснуха (до 35 лет);
- АДС-М (каждые 5 лет до 35 лет, далее-каждые 10 лет);
- гепатит В(трехкратно);
- гепатит А (обследование+ прививка);
- дизентерия Зонне (ежегодно), работникам, связанным с организацией питания;

- грипп (ежегодно).

7.16 Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты.

7.17 Предоставить работнику другую работу, если работник отказывается от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья. Перевод предусматривается на время устранения такой опасности.

Если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается как по вине работодателя.

В случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами СИЗ работодатель не имеет права требовать исполнения от работника трудовых обязанностей, и возникшей по этой причине простой оплачивается как простой не по вине работодателя.

7.18 Не привлекать к дисциплинарной ответственности работника, отказавшегося от выполнения работ при возникновении непосредственной опасности для его жизни и здоровья и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, из-за необеспечения его средствами индивидуальной и коллективной защиты.

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

7.19 Обеспечивать гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.20 Обеспечить работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами. Приобретение, хранение, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия, осуществлять за счёт работодателя (ст.221 ТК РФ).

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

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

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

7.24 Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

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

7.27 Первичная профсоюзная организация обязуется:

- проводить работу по оздоровлению детей работников;
- осуществлять общественный контроль улучшения условий труда и проведения мероприятий по охране труда работников в соответствии законодательством;
- заключать с работодателем от имени трудового коллектива соглашения по охране труда на календарный год;

- проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников МБДОУ № 27;
- принимать участие в расследовании, а также осуществлять самостоятельное расследование несчастных случаев;
- предъявлять требования о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;
- обращаться в соответствующие органы с предложением о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда.

VIII. Социальные гарантии и социальная поддержка

8.1 Стороны договорились, что работодатель обязуется:

- обеспечить права работников на обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- обеспечить обязательное медицинское страхование работающих;
- своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;
- своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в СФР, Фонд медицинского страхования РФ;
- оказать педагогическим работникам помощь в подборе материалов, необходимых для досрочного назначения пенсии по старости;
- оказывать из внебюджетных средств и средств в пределах фонда оплаты труда материальную помощь работникам;
- организовать прохождение за счёт бюджетных средств работодателя медицинских осмотров: предварительных при поступлении на работу и периодических в связи с определением их пригодности к порученной работе. Возмещение расходов на медкомиссию при приёме на работу производится по личному заявлению подотчётного лица, с составлением авансового отчёта и приложением подтверждающих документов, не ранее чем через шесть месяцев с даты приёма на работу;
- работодатель информирует коллектив о размерах поступлений финансовых средств (бюджетных и внебюджетных, доходов от предпринимательской деятельности и др.), в том числе средств, направленных на оплату труда на общем собрании работников по итогам финансового года;
- работодатель возмещает расходы, связанные со служебными командировками работников, в том числе при направлении в другой населённый пункт для переподготовки или повышения квалификации согласно Учётной политике учреждения.

8.2 Предоставляются следующие меры социальной поддержки:

8.2.1 Не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы педагоги имеют право на длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти (п.5 ст.47 ФЗ от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст.335 Трудового кодекса РФ от 30.12.2001 N 197-ФЗ).

8.2.2 Выпускники педагогических вузов, училищ, колледжей - молодые специалисты, устроившиеся на работу в МБДОУ № 27 впервые и по полученной специальности, имеют право на получение единовременного пособия, порядок и величину которого определяет законодательство.

8.2.3 Работникам предоставляется выходной день без сохранения заработной платы, на основании личного заявления работника:

- на юбилей работника-50,55,60 лет-до 5 дней;
- на бракосочетание работника - до 5 дней;
- в связи со смертью близких родственников - до 5 дней.

8.3 Первичная профсоюзная организация:

Оказывает помощь членам первичной профсоюзной организации в решении их социальных

проблем:

- получение материальной помощи и компенсации от работодателя и др.,
- создаёт банк данных о малообеспеченных сотрудниках, включая одиноких матерей, работников, имеющих трёх и более детей и др. лиц с целью оказания им адресной поддержки;
- проводит работу по организации отдыха работников и их детей;
- контролирует соблюдение работодателем законодательства об обязательном социальном страховании работников по всем видам страхования (пенсионное, медицинское и др.);
- оказывает материальную помощь членам Профсоюзного комитета из средств профсоюзного бюджета;
- создаёт банк данных о ветеранах труда и других работниках, окончивших трудовую деятельность в МБДОУ № 27 для проведения культурно - массовой работы (поздравление через СМИ, приглашение на праздники в МБДОУ № 27 и пр.);
- оказывают юридическую помощь членам Профсоюзного комитета по социальным и профессиональным вопросам.

8.4 Стороны договорились:

- содействовать в предоставлении работникам учреждения путёвок на оздоровление в санатории и профилактории;
- выплачивать материальную помощь работникам на основании личного заявления сотрудника, по приказу заведующего МБДОУ № 27 в пределах в пределах фонда оплаты труда.
- проводить вакцино - профилактику, иммунизацию работников за счёт средств организации;
- применять меры противодействия распространению вируса иммунодефицита человека.

IX. Гарантия профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

9.1 Не допускается ограничение гарантированных законом социально -трудовых и иных прав и свобод.

9.2 Первичная профсоюзная организация осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнение им условий коллективного договора, соглашений (ст.370 ТК РФ).

9.3 Работодатель принимает решение по соглашению с первичной профсоюзной организацией в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4 Председатель первичной профсоюзной организации, его заместитель могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 части первой ст.81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374,376 ТК РФ).

9.5 Работодатель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник уполномочил председателя первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет профкома денежные средства из заработной платы работника в размере 1 % (ст.30, 377 ТК РФ).

9.6 Согласно ст.377 ТК РФ, ст.28 Федерального Закона от 12.01.96 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» выборным профсоюзным органом предоставляются в безвозмездное пользование оборудованное помещение, средства связи (в т.ч. компьютерное оборудование, интернет, электронная почта и др.)

9.7 Работодатель обеспечивает представление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

9.8 Представитель первичной профсоюзной организации МБДОУ № 27 входит в состав:

Аттестационной комиссии, комиссии по трудовым спорам, комиссии по охране труда, комиссии по расследованию несчастных случаев, комиссии по социальному страхованию, по оценке условий труда, комиссии по распределению стимулирующей части заработной платы.

9.9 Работодатель с учётом мнения первичной профсоюзной организации рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ)
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листа (ст.136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- установления перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

9.10 В период краткосрочного обучения председатель первичной профсоюзной организации с отрывом от производства, участвует в мероприятиях, проводимых профсоюзными органами, с сохранением средней заработной платы.

Х. Обязательства первичной профсоюзной организации

Первичная профсоюзная организация обязуется:

10.1 Представлять и защищать права и интересы членов первичной профсоюзной организации по социально - трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом от 12.01.96 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

10.2 Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами первичной профсоюзной организации, в случае, если они уполномочили первичную профсоюзную организацию представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счёт профкома.

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

10.4 Осуществлять контроль правильности ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.5 Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).

10.6 Представлять и защищать трудовые права членов первичной профсоюзной организации в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.7 Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учёт заявлений на санаторно - курортное лечение своевременно направлять заявки.

10.8 Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.9 Осуществлять контроль правильности и своевременности предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.10 Участвовать в работе комиссий МБДОУ № 27 по оценке условий труда, по охране труда и других.

10.11 Осуществлять контроль соблюдения порядка аттестации педагогических работников.

10.12 Оказывать материальную помощь членам первичной профсоюзной организации в чрезвычайных случаях.

10.13 Осуществлять культурно - массовую и физкультурно - оздоровительную работу в МБДОУ № 27.

10.14 Ходатайствовать о присвоении почётных званий, представлении к наградам работников образовательной организации, представлений к материальному поощрению и премированию работников.

XI. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту

11.1. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта действие трудового договора, заключённого между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы.

11.2. Работодатель на основании заявления работника издаёт 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 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе».

11.3. 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 статьёй.

11.4. 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).

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

11.5.1. 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).

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

11.6. Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу.

отник обязан предупредить работодателя о своём выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

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

11.6.2. 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 заключён на определённый срок.

11.6.3. Период приостановления трудового договора засчитывается в отпускной стаж (ч. 1 ст. 121 ТК).

11.7. Если у работника, призванного на военную службу по мобилизации или проходящего службу по военному контракту, имеется ребёнок младше 14 лет, другой родитель этого ребёнка имеет право отказаться от направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 259 ТК).

XII. Контроль за выполнением коллективного договора

Ответственность сторон коллективного договора

Стороны договорились:

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

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

12.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

12.4. Предоставлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля выполнения условий коллективного договора в течение семи календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

12.5. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

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

- приложение № 1 Правила внутреннего трудового распорядка;
- приложение № 2 Соглашение по охране труда.

Подписи сторон:

Работодатель:

И.о. заведующего МБДОУ № 27

 М.А. Сокурова

Представитель работников:

Председатель первичной профсоюзной организации МБДОУ № 27

 Е.С. Ширькалова

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 27 «Росинка»

Утверждаю:

И.о. заведующего МБДОУ № 27

профсоюзного

Е.С.Ширыкалова
2025 г.

«15» декабря



**«ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДЕТСКИЙ САД № 27 «РОСИНКА»**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) устанавливают права и обязанности работодателя – МБДОУ № 27 и работников, ответственность за их исполнение и исполнение.
- 1.2. В соответствии с Конституцией граждане Российской Федерации имеют право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, на труд в соответствии с его количеством и качеством, но не ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда.
- 1.3. Принудительный труд запрещён.
- 1.4. Целью настоящих Правил внутреннего трудового распорядка является укрепление трудовой дисциплины, рациональное использование рабочего времени, повышение эффективности и производительности труда, высокое качество работы, формирование коллектива профессиональных работников МБДОУ № 27.
- 1.5. Под дисциплиной труда понимается обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определённым в соответствии с Трудовым кодексом, коллективным договором, трудовым договором, локальными и нормативными актами МБДОУ № 27.
- 1.6. Администрация МБДОУ № 27 обязана в соответствии с Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, соглашениями, иными локальными нормативными актами, устанавливающими нормы трудового права, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, поощрять; к нарушителям трудовой дисциплины применять меры дисциплинарного взыскания.
- 1.7. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учётом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.
- 1.8. При приёме на работу работодатель обязан ознакомить работника с настоящими Правилами под роспись.
- 1.9. Текст Правил внутреннего трудового распорядка размещается для ознакомления в МБДОУ № 27 в доступном месте.

II. ПОРЯДОК ПРИЁМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

- 2.1. Работники МБДОУ № 27 реализуют своё право на труд путём заключения трудового договора.
Сторонами трудового договора являются работник и МБДОУ № 27 как юридическое лицо – работодатель, представленный заведующим МБДОУ № 27.
- 2.2. Лица, поступающие на работу в МБДОУ № 27, проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры в случаях и порядке,

предусмотренном действующим законодательством. В соответствии с медицинскими рекомендациями работники проходят внеочередные медицинские осмотры.

2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

2.4. По соглашению сторон при заключении трудового договора может быть установлен испытательный срок, но не более трёх месяцев, а для руководителя, его заместителей и главного бухгалтера – не более шести месяцев.

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

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

Испытание при приёме на работу не устанавливается для:

- а) беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- б) лиц, не достигших возраста 18 лет;
- в) лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- г) лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- д) лиц, приглашённых на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- е) лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- ж) иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.5. При приёме на работу (до подписания трудового договора) или переводе его в установленном порядке на другую работу, работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, разъяснить его права и обязанности, с оплатой труда, должностной инструкцией и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст. 68 ТК РФ); проинструктировать его по соблюдению требований охраны труда и техники безопасности, производственной санитарии и гигиене, пожарной безопасности и организации охраны жизни и здоровья детей. Инструктаж оформляется в журнале установленного образца.

Работник обязан знать свои трудовые права и обязанности. Работник не несёт ответственности за невыполнение требований нормативно - правовых актов, с которыми не был ознакомлен, либо не мог ознакомиться при надлежащей с его стороны добросовестности.

2.6. При приеме на работу работодатель обязан потребовать от поступающего на работу предъявить следующие документы (ст. 65 ТК РФ):

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса), за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с её утратой, повреждением или по иной причине МБДОУ № 27 по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформляет новую трудовую книжку.

- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учёта, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учёта - 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;

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную 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 (при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию);

С учётом специфики работы в МБДОУ № 27 предусматривается необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов:

- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в дошкольном образовательном учреждении;

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка оформляется в электронном виде работодателем. В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счёт, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учёта.

2.7. Педагогической деятельностью в Учреждении имеют право заниматься лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

2.8. К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишённые права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

- имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей настоящей статьи;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, за исключением лиц, не указанных в подпункте 1 пункта 2.8 настоящих Правил;

- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно - правовому регулированию в области здравоохранения.

Лица, не указанные в подпункте 1 пункта 2.8 настоящих правил, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

2.9. В соответствии со ст. 15 Федерального закона от 25.07.2002 № 114-ФЗ «О противодействии экстремистской деятельности» за осуществление экстремистской деятельности граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства несут уголовную, административную и гражданско – правовую ответственность в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

В целях обеспечения государственной и общественной безопасности по основаниям и в порядке, которые предусмотрены федеральным законом, лицу, участвовавшему в осуществлении экстремистской деятельности, по решению суда может быть ограничен доступ к государственной и муниципальной службе, военной службе по контракту и службе в правоохранительных органах, а также к работе в образовательных организациях и занятию частной детективной и охранной деятельностью.

2.10. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключённого трудового договора приказ о приёме на работу. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключённого трудового договора.

2.11. В соответствии с трудовым договором о приёме на работу, администрация МБДОУ № 27 обязана в пятидневный срок сделать запись в трудовой книжке работника.

На работающих по совместительству, трудовые книжки ведутся по основному месту работы.

С записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку, администрация обязана ознакомить владельца под роспись.

2.12. На каждого работника дошкольного образовательного учреждения ведётся личное дело.

Документы в личных делах располагаются в следующем порядке:

- заявление о приёме на работу;
- направление или представление;
- листок по учёту кадров;
- автобиография;
- документы об образовании и (или) о профессиональной подготовке;
- аттестационный лист;
- выписки из приказов о приеме, переводе, увольнении;
- дополнение к личному листку по учёту кадров (в него вносятся данные о получении премий или наложении взысканий, о награждении и т. д.).

Личное дело работника хранится в МБДОУ № 27 50 лет с последующей сдачей его в архив.

2.13. Перевод работника на другую работу допускается только по соглашению между работником и работодателем. Соглашение о переводе на другую работу заключается в письменной форме.

Перевод работника на другую работу без его согласия допускается при исключительных обстоятельствах: в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части (далее – чрезвычайные обстоятельства).

Работник может быть переведён без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения чрезвычайных обстоятельств и их последствий.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами. Если этот перевод осуществляется на работу, требующую более низкой квалификации, то он допускается только с письменного согласия работника.

2.14. Прекращение трудового договора возможно только по основаниям, предусмотренным законодательством (ст.77, 78, 79, 80, 81, 83, 84, 336 ТК РФ).

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор по своей инициативе, предупредив об этом работодателя письменно за две недели. По истечении срока предупреждения работник вправе прекратить работу. По договорённости между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

Прекращение трудового договора по другим причинам может иметь место только по основаниям и с соблюдением порядка и процедур, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.15. Заявление об увольнении работник обязан принести сотруднику отдела кадров, отдать в руки и дожидаться, пока кадровик поставит отметку, что получил заявление.

2.16. Отзыв заявления об увольнении работник оформляет в виде письменного заявления на имя заведующего и подаёт лично сотруднику отдела кадров либо заведующему до конца рабочего дня в детском саду. В случае передачи заявления иным лицам заведующий вправе не учитывать такое заявление.

2.17. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя. С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись.

2.18. Днём увольнения считается последний день работы. В день увольнения работодатель выдает сведения о трудовой деятельности в электронном виде и трудовую книжку в бумажном виде (при наличии) с внесённой в неё и заверенной печатью МБДОУ № 27 записью об увольнении, а также производит с ним окончательный расчёт. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или иного федерального закона со ссылкой на соответствующую статью и пункт.

Если в день увольнения работник не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены ему не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчёте. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от её получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление её по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. Работодатель также не несёт ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днём оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 ТК РФ, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлён до окончания беременности в соответствии с частью второй статьи 261 настоящего ТК РФ. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать её не позднее трёх рабочих дней со дня обращения работника.

III. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

3.1. Работник МБДОУ № 27 имеет права и обязанности, предусмотренные трудовым договором, а также все иные права и обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, Законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иными федеральными законами и нормативными правовыми актами, которые предусмотрены для соответствующей категории работников.

3.2. Работник МБДОУ № 27 **имеет право на:**

- 3.2.1. предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
 - 3.2.2. рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
 - 3.2.3. своевременную и в полном объёме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
 - 3.2.4. отдых, обеспечиваемый установлением предусмотренной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
 - 3.2.5. полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
 - 3.2.6. подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
 - 3.2.7. объединение, включая право на создание профсоюзов и участие в них;
 - 3.2.8. участие в управлении МБДОУ № 27 в формах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором;
 - 3.2.9. ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
 - 3.2.10. защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещёнными законом способами;
 - 3.2.11. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
 - 3.2.12. возмещение вреда, причинённого в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
 - 3.2.13. обязательное социальное страхование в порядке и случаях, предусмотренных федеральными законами;
 - 3.2.14. работу по совместительству в других организациях, учреждениях, в свободное от основной работы время, но не в ущерб основной работе;
- 3.3. **Работник МБДОУ № 27 обязан:**
- 3.3.1. добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
 - 3.3.2. соблюдать трудовую дисциплину – основу порядка в МБДОУ № 27, вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, максимально используя его для творческого и эффективного выполнения возложенных обязанностей, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности, работать честно, своевременно и точно исполнять распоряжения руководителя, не курить на территории ДОУ;
 - 3.3.3. всемерно стремиться к повышению качества выполняемой работы, не допускать упущений в ней, строго соблюдать исполнительскую дисциплину, постоянно проявлять творческую инициативу, направленную на достижение высоких результатов образовательной деятельности;
 - 3.3.4. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, в том числе правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты, проходить обучение безопасным приёмам и методам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
 - 3.3.5. соблюдать этические нормы поведения в коллективе, быть внимательными и доброжелательными в общении с родителями воспитанников детского сада, с детьми, с членами коллектива;
 - 3.3.6. бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несёт ответственность за сохранность этого

имущества) и других работников;

3.3.7. незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества);

3.3.8. представлять администрации дошкольного образовательного учреждения информацию об изменении фамилии, семейного положения, места жительства, смены паспорта, иного документа, удостоверяющего личность, утере страхового свидетельства обязательного пенсионного страхования.

3.3.9. при наличии адреса электронной корпоративной почты проверять её с периодичностью один раз в два часа в течение рабочего дня и оперативно отвечать на письма заведующего и заместителя заведующего по ВМР; не передавать никому пароль от электронной корпоративной почты и компьютера, закреплённого за работником;

3.3.10. по направлению работодателя проходить периодические медицинские осмотры;

3.3.11. соблюдать амбулаторный режим при получении листа нетрудоспособности.

3.4. Работник обязан сообщать заведующему или его заместителю по ВМР о временной нетрудоспособности в день обращения в медицинское учреждение, а также об отсутствии на рабочем месте по иным причинам в течение рабочего дня. Сообщение может быть направлено устно или письменно, по телефону, электронной почте или телеграммой.

3.4.1. предоставлять заведующему листок нетрудоспособности или номер электронного листка нетрудоспособности, в день выхода на работу после закрытия листка нетрудоспособности врачом, для дальнейшей передачи реестра сведений для назначения пособия в Единую государственную информационную систему социального обеспечения (максимальный срок, в течение которого работник может предоставить больничный лист и получить пособие – 6 месяцев с даты, когда врачи допустили сотрудника к работе после болезни или травмы);

3.4.2. предоставлять заведующему документы, необходимые для назначения и выплаты пособий по беременности и родам и по уходу за ребёнком;

3.4.3. своевременно извещать работодателя об изменении сведений о себе (поскольку срок извещения работодателя Федеральным законом «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности в связи с материнством» № 255-ФЗ от 29.12.2006г не установлен, полагаем, что работодатель может установить его самостоятельно (например, не позднее следующего дня после таких изменений).

3.5. Любое отсутствие работника на рабочем месте, кроме случаев непреодолимой силы, допускается только с предварительного разрешения заведующего.

3.6. Отсутствие работника на рабочем месте в период от одного до четырёх часов включительно допускается только с письменного согласия заведующего. Для этого работник направляет на его имя заявление, в котором указывает причину отсутствия (посещение врача, экзамены в образовательном учреждении, иные личные обстоятельства). Заведующий в случае согласия делает на заявлении отметку «Согласовано».

3.7. Педагогические работники МБДОУ № 27 пользуются следующими академическими правами и свободами:

3.7.1. свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;

3.7.2. свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

3.7.3. право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);

3.7.4. право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;

3.7.5. право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской

деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;

3.7.6. право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами МБДОУ № 27, к информационно - телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в МБДОУ № 27;

3.7.7. право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами МБДОУ № 27 в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;

3.7.8. право на участие в управлении МБДОУ № 27, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом МБДОУ № 27;

3.7.9. право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности МБДОУ № 27, в том числе через органы управления и общественные организации;

3.7.10. право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;

3.7.11. право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

3.7.12. право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

3.8. Педагогические работники МБДОУ № 27 имеют следующие **трудовые права и социальные гарантии**:

3.8.1. право на сокращённую продолжительность рабочего времени;

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

3.8.3. право на ежегодный основной удлинённый оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;

3.8.4. право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном Министерством образования и науки Российской Федерации;

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

3.8.6. иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

3.9. Педагогические работники МБДОУ № 27 **обязаны**:

3.9.1. осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объёме реализацию преподаваемого учебного предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утверждённой рабочей программой;

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

3.9.3. уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

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

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

3.9.6. учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с

ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;

3.9.7. систематически повышать свой профессиональный уровень, по направлению МБДОУ № 27 получать дополнительное профессиональное образование;

3.9.8. проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

3.9.9. проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению МБДОУ № 27;

3.9.10. проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

3.9.11. соблюдать устав МБДОУ № 27, настоящие Правила;

3.9.12. при осуществлении академических прав и свобод соблюдать права и свободы других участников образовательных отношений, требования законодательства РФ, нормы профессиональной этики педагогических работников, закреплённые в локальных нормативных актах МБДОУ № 27;

3.9.13. нести полную ответственность за жизнь и здоровье детей во время проведения учебных и игровых занятий в группе, во время прогулок, экскурсий. Обо всех случаях травматизма детей немедленно сообщить руководству МБДОУ № 27, медицинскому работнику и родителям;

3.10. Конкретные трудовые обязанности работников определяются трудовым договором и должностной инструкцией, соответствующими локальными нормативными актами, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

IV. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ И РАБОТОДАТЕЛЯ

4.1. Работодатель **имеет право:**

4.1.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

4.1.2. вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

4.1.3. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

4.1.4. требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу МБДОУ № 27 и других работников, соблюдения настоящих Правил, иных локальных нормативных актов МБДОУ № 27;

4.1.5. привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

4.1.6. отстранять от работы (не допускать до работы) статья 76 ТК РФ:

- в случае алкогольного или наркотического опьянения;

- не прошедшего в установленном порядке обязательный или периодический медосмотр;

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказания для выполнении работником работы, обусловленной трудовым договором;

4.1.7. поставить специалиста в группу для работы с детьми в случае производственной необходимости.

4.1.8. реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;

4.1.9. разрабатывать и принимать локальные нормативные акты;

4.1.10. устанавливать штатное расписание МБДОУ № 27;

4.1.11. распределять должностные обязанности между работниками МБДОУ № 27;

4.1.12. создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

4.1.13. контролировать безопасность работ с помощью оборудования для дистанционной аудиовидеозаписи производственных процессов (и обеспечивать хранение, полученной при помощи такого оборудования, информации);

4.1.14. вести электронный документооборот в области охраны труда;

4.1.15. предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ (а также к базам электронных документов) надзорным органам, которые наделены полномочиями на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства (инспекциям по труду).

4.2. Работодатель обязан:

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

4.2.2. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

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

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

4.2.5. обеспечивать работникам равную оплату труда за труд равной ценности;

4.2.6. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, настоящими Правилами, трудовыми договорами;

4.2.7. в соответствии со статьёй 136 Трудового кодекса РФ заработная плата выплачивается работникам не менее двух раз в месяц посредством перечисления денежных средств на банковский счёт работника. За первую половину месяца зарплата выплачивается 21-го числа текущего месяца, за вторую половину месяца – 6-го числа месяца, следующего за расчетным.

4.2.8. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;

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

4.2.10. знакомить работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

4.2.11. 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;

4.2.12. 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;

4.2.13. создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

4.2.14. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

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

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

4.2.17. исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том

числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами;

4.2.18. создавать условия и организовывать дополнительное профессиональное образование работников.

4.2.19. приостанавливать работу, в случае возникновения угрозы жизни и здоровью работников и эксплуатации зданий и оборудования – до устранения этой угрозы;

4.2.20. создавать подходящие условия труда, при приёме на работу, для инвалида (или при признании сотрудника таковым);

4.2.21. согласовывать с другим работодателем мероприятия по предотвращению травматизма, при проведении работ на территории, подконтрольной последнему;

4.2.22. незамедлительно информировать работника, об отнесении условий труда на его рабочем месте, по результатам СОУТ, к опасному классу условий труда;

4.2.23. рассматривать обстоятельства и причины, приведшие к возникновению микроповреждений (микротравм) работников;

4.2.24. отстранять от работы сотрудника, не применяющего выданные ему в установленном порядке средства индивидуальной защиты, применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ

5.1. В МБДОУ № 27 устанавливается 5 – дневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье.

5.2. Продолжительность рабочей недели на 1 ставку:

- для воспитателей, педагога – психолога, социального педагога – 36 часов;
- для музыкального руководителя – 24 часа,
- для учителя – логопеда и учителя - дефектолога – 20 часов,
- для инструктора по физическому воспитанию – 30 часов,
- для педагога дополнительного образования – 18 часов.

Перерыв для отдыха и питания не устанавливается работникам, продолжительность ежедневной работы которых не превышает 4 часа в день.

Если работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для отдыха и питания не устанавливается. Таким работникам обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с воспитанниками или отдельно в специально отведённом для этой цели помещении.

5.3. Для работников с нормальной продолжительностью рабочего времени – 40 часов в неделю, устанавливается следующий режим работы: 5 – дневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье; продолжительность ежедневной работы 8 часов; график работы с перерывом для отдыха и питания в течение рабочего дня, не менее 30 минут (данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается).

5.4. При наличии производственной необходимости (чтобы продолжительность рабочего времени за учётный период не превышала нормы) приказом руководителя в отношении отдельных работников может быть введён суммированный учёт рабочего времени. В приказе определяется перечень работников, в отношении которых устанавливается суммированный учёт, длительность учётного периода, порядок разработки графика работы.

5.5. Работники МБДОУ № 27 должны приходить на работу за 10 минут до начала работы для своевременного принятия смены, передачи смены и создания безопасных условий пребывания детей. Оканчивается рабочий день сотрудников МБДОУ № 27 в зависимости от продолжительности смены по графику. В конце дня сотрудники обязаны проследить за уходом детей домой в сопровождении родителей (законных представителей). Выход за территорию образовательного учреждения без уведомления заведующего, а в период его отсутствия, дежурного администратора запрещается.

5.6. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих не рабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).

5.7. Продолжительность рабочего времени может быть:

- нормальная – 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ);
- сокращённая – менее 40 часов в неделю.

5.8. Сокращённая продолжительность рабочего времени устанавливается:

- женщинам, работающим в сельской местности – 36 часов в неделю (п. 1.3. Постановления ВС РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»);

- работникам в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю;

- работникам в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю.

5.9. График работы утверждается заведующим детского сада и предусматривает время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания. Графики объявляются работнику под подпись и вывешиваются на видном месте не позднее, чем за 14 календарных дней до введения их в действие.

5.10. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Работникам: младшему обслуживающему персоналу, специалистам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлинённый оплачиваемый отпуск 42 календарных дня, учителям – логопедам – 56 календарных дней.

Порядок и условия предоставления ежегодного основного удлинённого оплачиваемого отпуска устанавливает нормативный правовой акт Минобрнауки России.

Ежегодный основной удлинённый оплачиваемый отпуск может предоставляться иным (непедагогическим) работникам в случаях и порядке, который предусмотрен нормативным правовым актом Минобрнауки России.

Ежегодные основные и дополнительные оплачиваемые отпуска работникам предоставляются в течение всего года. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Предоставление отпуска заведующему МБДОУ № 27 оформляется приказом Управления образования Администрации муниципального округа Сухой Лог, другим работникам приказом заведующего МБДОУ № 27. О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала.

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

5.12. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

5.13. Стаж работы для предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ.

5.14. Работникам, имеющим трёх 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.

5.15. По соглашению между работником и МБДОУ № 27 ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.16. МБДОУ № 27 может отозвать работника из отпуска только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска МБДОУ № 27 предоставляет по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединяет к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет,

беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.17. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

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

Не допускается замена денежной компенсацией часть ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 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 Трудовым кодексом РФ).

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

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днём увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днём увольнения также считается последний день отпуска.

5.19. Педагогическим работникам МБДОУ № 27 не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года.

Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяет нормативный правовой акт Минобрнауки России.

5.20. В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 10.02.2025 № 128 "О предоставлении ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в федеральных государственных учреждениях", в соответствии со ст. 119 ТК РФ, устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём, имеющих право на дополнительный отпуск: заведующий, главный бухгалтер, заведующий хозяйством. Продолжительность дополнительного отпуска, предоставляемого работникам с ненормированным рабочим днём, составляет 3 календарных дня за календарный год.

В случае если такой отпуск не предоставляется, переработка за пределами нормальной продолжительности рабочего времени компенсируется с письменного согласия работника как сверхурочная работа.

Дополнительный отпуск, предоставляемый работникам с ненормированным рабочим днём, суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (в том числе удлинённым), а также другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками. В случае переноса либо не использования дополнительного отпуска, а также увольнения право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством РФ для ежегодных оплачиваемых отпусков.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днём, производится в пределах фонда оплаты.

5.21. В случае предоставления работнику путёвки на санаторно–курортное лечение (приобретение им соответствующей путёвки) ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в период, необходимый для использования путёвки и проезда к месту нахождения санаторно–курортного учреждения и обратно.

5.22. В случае заболевания и неявки на работу по болезни работник обязан известить работодателя, а также предоставлять листок нетрудоспособности или номер электронного листка

нетрудоспособности в день выхода на работу после закрытия листка нетрудоспособности врачом, для дальнейшей передачи реестра сведений для назначения пособия в Единую государственную информационную систему социального обеспечения (максимальный срок, в течение которого работник может предоставить больничный лист и получить пособие – 6 месяцев с даты, когда врачи допустили сотрудника к работе после болезни или травмы);

5.23. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка – инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также по просьбе лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.24. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается.

В случаях, не предусмотренных в ч.2 ст.113 ТК РФ привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям.

При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

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

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в порядке, закреплённом в ст. 153 ТК РФ.

5.25. Администрация организует учёт рабочего времени и его использования всех работников МБДОУ № 27. Ответственные за ведение табеля учёта рабочего времени назначаются приказом руководителя.

5.26. Общие собрания трудового коллектива проводятся по мере необходимости, но не реже двух раз в год. Заседания педагогического совета проводятся в нерабочее время и не должны продолжаться более двух часов, родительские собрания — более полутора часов.

5.27. В рабочее время работникам МБДОУ № 27 запрещается:

- изменять установленный график работы и расписание занятий;
- отменять занятия, изменять их продолжительность;
- удалять воспитанников с занятий;
- отвлекаться в рабочее время от своих непосредственных обязанностей, отвлекать педагогических работников от непосредственной работы для выполнения мероприятий, не связанных с производственной деятельностью;
- организовывать собрания по общественным вопросам в рабочее время;
- допускать присутствие на занятиях посторонних лиц без согласия администрации образовательного учреждения;
- делать замечания по поводу работы педагогическим работникам в присутствии воспитанников;
- курить на территории и в помещениях дошкольного образовательного учреждения;
- пользоваться сотовым телефоном со звуковым сигналом;
- устраивать праздники с распитием спиртных напитков.

5.28. Работодатель с целью ускорения рабочей коммуникации и расширения ее способов организует обмен электронными сообщениями с работниками и другими участниками образовательных отношений посредством функционала цифровой платформы МАХ (многофункционального сервиса обмена информацией). Во время переходного периода до полной интеграции ИКОП «Сферум» в платформу МАХ допускается обмен электронными сообщениями с использованием функционала ИКОП «Сферум».

Обмен электронными сообщениями с работниками, участниками образовательных отношений возможен в личной переписке, а также посредством создания чатов разной тематической направленности, с разным функционалом.

Запрещается при предоставлении государственных и муниципальных услуг, выполнении государственного или муниципального задания, реализации основных общеобразовательных программ использование принадлежащих иностранным юридическим лицам и (или) иностранным гражданам информационных систем и (или) программ для электронных вычислительных машин, которые предназначены и (или) используются для обмена электронными сообщениями, при котором отправитель электронного сообщения определяет получателя или получателей электронного сообщения и не предусматривается размещение пользователями общедоступной информации в сети интернет, для передачи платежных документов и (или) предоставления информации, содержащей персональные данные граждан Российской Федерации, данные о переводах денежных средств в рамках применяемых форм безналичных расчетов, сведения, необходимые для осуществления платежей.

Работники в рамках своих должностных обязанностей создают и координируют чаты с работниками, участниками образовательных отношений с целью решения трудовых и образовательных задач, в том числе чаты с обучающимися, родительские чаты, педагогические, методические и др.

Работники являются модераторами созданных ими групповых чатов (за исключением случаев, отдельно установленных руководителем образовательной организации), что подразумевает:

- контроль за порядком общения между участниками чата, своевременное удаление негативной и избыточной информации;
- добавление участников в чат, ознакомление их с правилами коммуникации;
- удаление участников чата при их выбытии из контингента образовательной организации (например, увольнении и т.д.).

Работники при обмене электронными сообщениями в рамках исполнения трудовых функций обязаны:

- использовать функционал цифровой платформы МАХ;
- проявлять уважение ко всем участникам коммуникации;
- не размещать в чатах личную информацию любого характера (фото, видео, иные сведения, относящиеся к персональным данным) без письменного разрешения лица, к которому такая информация относится;
- посылать сообщения в будние дни с 7.00 до 21.00, за исключением случаев, отдельно установленных руководителем образовательной организации;
- соблюдать деловой стиль общения, четко и лаконично формулировать сообщения, проявлять терпимость и сдержанность;
- воздерживаться от сообщений и иных действий, провоцирующих противоправное поведение и конфликты, ненависть либо вражду, а также направленных на унижение достоинства человека либо группы лиц по признакам пола, расы, национальности, языка, происхождения, отношения к религии, а равно принадлежности к какой либо социальной группе;
- обеспечивать безопасность своего аккаунта в цифровой платформе МАХ.

Работники при обмене электронными сообщениями в рамках исполнения трудовых функций имеют право:

- присоединиться к чату по ссылке-приглашению, полученной от модератора или иного работника;
- узнавать, уточнять, сообщать информацию, связанную с темой обсуждения в чате и (или) трудовой деятельностью;
- выйти из чата в любое время.

VI. ПООЩРЕНИЕ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

6.1. За высокопрофессиональное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу и другие успехи в труде

применяются следующие меры поощрения работников детского сада: объявление благодарности, выплата денежного вознаграждения в виде премий; награждение ценным подарком, награждение почётной грамотой, представление к званию лучшего по профессии.

6.2. Поощрения применяются работодателем. Представительный орган МБДОУ № 27 вправе выступить с инициативой поощрения работника, которая подлежит обязательному рассмотрению работодателем.

6.3. За особые заслуги работники МБДОУ № 27 представляются для награждения правительственными наградами, установленными для работников образования, и присвоения почётных званий.

6.4. При применении мер поощрения сочетается материальное и моральное стимулирование труда. Поощрения объявляются в приказе (распоряжении), доводятся до сведения всего коллектива МБДОУ № 27. Поощрения применяются администрацией совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом МБДОУ № 27.

6.5. В трудовую книжку вносятся записи о награждениях (грамоты, нагрудные знаки, медали, звания). Поощрения (благодарности, премии) записываются в карточку учета кадров (раздел 7 карточки формы Т-2).

VII. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. Работники обязаны подчиняться администрации дошкольного образовательного учреждения, выполнять её указания, связанные с трудовой деятельностью, а также приказы и распоряжения.

7.2. Все работники дошкольного образовательного учреждения обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать трудовую дисциплину, профессиональную этику.

7.3. Нарушение трудовой дисциплины, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника обязанностей, возложенных на него трудовым договором, уставом МБДОУ № 27, настоящими Правилами, иными локальными нормативными актами МБДОУ № 27, должностными инструкциями или трудовым договором, влечёт за собой применение мер дисциплинарного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

7.4. За нарушение трудовой дисциплины работодатель применяет следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям.

7.5. К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81 или пунктом 1 статьи 336 ТК РФ, а также пунктом 7 или 8 части первой статьи 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

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

7.7. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершён (ст.192 ТК РФ).

7.8. Меры дисциплинарного взыскания применяются заведующим МБДОУ № 27.

7.9. Заведующий имеет право передать вопрос о нарушении работником трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива.

7.10. До применения дисциплинарного взыскания от нарушителя дисциплины должны быть затребованы письменные объяснения. 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.

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 учёт мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, 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.

Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трёх лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

7.11. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание.

7.12. Приказ (распоряжение) о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трёх 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.

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

7.14. Работодатель по своей инициативе или по просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников МБДОУ № 27 имеет право снять взыскание до истечения года со дня его применения.

7.15. Дисциплинарное расследование нарушения педагогическим работником норм профессионального поведения или Устава может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

7.16. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть переданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов воспитанников.

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

VIII. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

8.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

8.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются администрацией дошкольного образовательного учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учётом сложности и объёма выполняемой работы.

8.3. Заработная плата выплачивается работнику в рублях Российской Федерации. При выплате заработной платы администрация учреждения удерживает с работника в установленном законодательством порядке подоходный налог, а также производит иные удержания с заработной платы работника по основаниям и в порядке, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

8.4. Заработная плата выплачивается два раза в месяц:

«21» числа текущего месяца;

«6» числа последующего месяца.

8.5. В случае совпадения дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

IX. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Настоящие Правила утверждаются заведующим МБДОУ № 27 с учётом мнения представительного органа работников МБДОУ № 27 .

9.2. С Правилами должен быть ознакомлен под подпись каждый работник, поступающий на работу в МБДОУ № 27, до начала выполнения его трудовых обязанностей.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель
профсоюзной организации МБДОУ № 27
Ширыкалова Е.С.

« 15 » декабря 2025 г.

Протокол № 35

УТВЕРЖДАЮ:

И.о.заведующего МБДОУ № 27

М.А. Сокурова

« 16 » декабря 2025 г.

Приказ № 114



СОГЛАШЕНИЕ

Администрации и профсоюзной организации

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения

детский сад № 27 « Росинка»

о выполнении мероприятий, обеспечивающих охрану труда
и безопасность образовательного процесса на 2026 год

с.Новосибирское

№ п/п	Мероприятия	Единица учета	Стоимость	Сроки выполнения	Ответственные	Отметка о выполнении мероприятий
1. Организационные мероприятия						
1	Обновление стенда, уголков охраны труда		0,00	июнь, по мере необходимости	специалист по охране труда	
2	Проведение вводного, первичного инструктажей по охране труда		0,00	при приеме на работу	зам.заведующего по ВМР, специалист по охране труда	
3	Проведение инструктажа по охране труда на рабочем месте	2 раза	0,00	апрель, октябрь	зам.заведующего по ВМР, специалист по охране труда	
4	Проведение обучения работников безопасным методам и приемам выполнения работ с проверкой знаний		0,00	в течение первого месяца при приеме на работу	Комиссия по проверке знаний требований охраны труда	
5	Проведение обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты с проверкой знаний		0,00	в течение первого месяца при приеме на работу	Комиссия по проверке знаний требований охраны труда	
6	Проведение обучения оказанию первой помощи пострадавшим с проверкой знаний		0,00	в течение первого месяца при приеме на работу	Комиссия по проверке знаний требований охраны труда	
7	Проведение обучения ответственного за теплоснабжение	1 чел.	10 000	июнь-июль	заведующий, специалист по охране труда	
8	Проведение инструктажей по электробезопасности на 1 группу допуска	2 раза	0,00	март, октябрь	специалист по охране труда, электромонтер по обслуживанию электрооборудования	
9	Проведение стажировки на рабочем месте		0,00	при приеме на работу	зам.заведующего по ВМР, специалист по	

10	Проведение административно-общественного (трехступенчатого) контроля по охране труда		0,00	ежемесячно, ежеквартально.	охране труда зам.заведующего по ВМР, заведующий хозяйством, специалист по охране труда
11	Проведение профессиональной гигиенической подготовки работников.	15 чел.	30 000	апрель	Заведующий, специалист по охране труда
12	Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации		0,00	2 раза в год (весной, осенью)	комиссия по техническому осмотру зданий
2. Технические мероприятия					
1	Проведение испытаний имеющихся средств коллективной защиты работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов (дизлектрические коврики, перчатки, боты, указатель напряжения).		10 000	июнь	заведующий, специалист по охране труда
3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия					
1	Проведение предварительных и периодических медосмотров в соответствии с требованиями приказа Минздрава России № 29н от 28.01.2021 «Об утверждении порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 трудового кодекса российской федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры»	33 чел.	100 000	май-июнь	заведующий, специалист по охране труда
2	Проведение вакцинопрофилактики в соответствии с Федеральным законом от 17.09.1998 № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней»	33 чел.	0,00	апрель	заведующий, фельдшер

4. Мероприятия по обеспечению работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами					
1	Приобретение и выдача работникам средств индивидуальной защиты в соответствии с требованиями приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 766н «Об утверждении правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами»	12 шт.	40 000	в течение года	заведующий, специалист по охране труда, заведующий хозяйством
2	Приобретение и выдача работникам дерматологических средств в соответствии с требованиями приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 766н «Об утверждении правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами»	12 шт.	10 000	в течение года	заведующий, специалист по охране труда, заведующий хозяйством
5. Мероприятия по пожарной безопасности					
1	Обеспечение огнезащиты деревянных конструкций		25 000	июнь	заведующий, ответственный за пожарную безопасность
2	Обслуживание автоматической системы пожарной сигнализации		40 000	в течение года	Заведующий,
3	Приобретение, перезарядка огнетушителей	7 шт.	8000	Май – июнь	ответственный за пожарную безопасность
4	Освобождение запасных эвакуационных выходов		0,00	постоянно	ответственный за пожарную безопасность
5	Монтаж системы передачи извещений о пожаре объектовой станции СПИ "Стрелец-мониторинг"		130 396,19	В течение года	заведующий, ответственный за пожарную безопасность
6	Проведение тренировочных мероприятий по эвакуации персонала и обучающихся		0,00	май, сентябрь	заведующий, ответственный за пожарную безопасность
6. Антитеррористическая безопасность					

1	Услуги физической охраны	3 чел.	1 700 000	в течение года	заведующий
2	Обслуживание системы видеонаблюдения		0,00	в течение года	заведующий, ответственный за антитеррористичес кую безопасность
3	Обслуживание системы тревожной сигнализации		10 000	в течение года	заведующий, ответственный за антитеррористичес кую безопасность

Ответственный за ОТ



М.А.Ложкина

прошито и скреплено печатью

23 (двадцать три) листа

И.о.заведующего МБДОУ № 27

М.А. Сокурова



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 628506515016902569792391934856447641823023447211

Владелец Трапезникова Ирина Галеевна

Действителен с 26.11.2024 по 26.11.2025