

Приложение №1
к коллективному договору



СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичной профсоюзной
организации

О. А. Алёхина



УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий
МДОБУ детский сад
комбинированного вида № 21
г. Лабинска
Б. Шутова

14 февраля 2020г.

**Правила внутреннего трудового распорядка
Муниципального дошкольного образовательного бюджетного
учреждения детский сад комбинированного вида № 21 города Лабинска
муниципального образования Лабинский район**

Настоящие Правила регламентируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в МДОБУ детском саду комбинированного вида № 21 г. Лабинска

1. Порядок приема, увольнения работников

1.1. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, один из которых передается работнику. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

1.2. Срочный трудовой договор может быть заключен только в определенных Трудовым кодексом РФ случаях (ст.59 ТК РФ).

1.3. Работник при поступлении на работу предъявляет: паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;

документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

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

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

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 настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана 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 федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

В отдельных случаях с учетом специфики работы настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется).

В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется) (статья 65 ТК РФ).

1.4. При заключении трудового договора по соглашению сторон может быть установлено условие об испытании работника продолжительностью не

более 3 месяцев, для отдельных категорий работников – руководителей организаций, их заместителей и других – 6 месяцев. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

1.5. Приказ работодателя о приеме работника на работу, изданный на основании заключенного трудового договора, объявляется работнику под роспись в 3-дневный срок со дня фактического начала работы.

1.6. Прекращение (расторжение) трудового договора производится только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

Работник вправе расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, и по истечении срока предупреждения - прекратить работу. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

1.7. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течении третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

1.8. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работникам при расторжении трудового договора в связи с:

призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 ТК РФ);

восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 ТК РФ);

отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 ТК РФ);

отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой статьи 77 ТК РФ);

признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (пункт 5 части первой статьи 83 ТК РФ);

отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой

статьи 77 ТК РФ).

1.9. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников, работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся у него работу (вакантную должность), соответствующую квалификации работника.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Высвобождаемым работникам предоставляется 5 часов в неделю свободного от работы времени для поиска новой работы.

1.10. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без отработки срока предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

1.11. С целью сохранения рабочих мест работодатель:

- приостанавливает найм новых работников;
- не использует иностранную рабочую силу.

1.12. При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения первичной профсоюзной организацией принимает необходимые меры, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

1.13. Учитывать, что при изменении требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 ТК РФ (несоответствие занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2. Основные права и обязанности работника

2.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом РФ;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ.
- на ознакомление с Правилами внутреннего трудового распорядка, установленными Работодателем, с нормами трудового законодательства, регламентирующими отношения Сторон по настоящему Договору;
- на еженедельный отдых и ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с графиком отпусков;
- на социальные льготы в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, коллективным договором.

2.2. Работник обязуется:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, производственной санитарии, гигиене труда на рабочем месте и на территории организации;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.

2.3. Должностные обязанности работника в полном объеме отражаются в трудовом договоре либо должностной инструкции, прилагаемой к трудовому договору.

3. Основные права и обязанности работодателя

3.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договора с работниками в порядке и на условиях, которые установлены настоящим договором и ТК РФ;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим договором и ТК РФ;
- требовать от Работника выполнение обязанностей, не обусловленных настоящим договором, только в случаях, предусмотренных действующим трудовым законодательством;
- привлекать Работника за ущерб, причиненный Работодателю его виновными действиями, к материальной ответственности в пределах, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации в соответствии с действующими на предприятии положениями,
- поощрять Работника за добросовестный труд.

3.2. Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство;
- предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечить работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;
- обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату;
- способствовать работникам в повышении ими своей квалификации, совершенствовании профессиональных навыков.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. В соответствии с действующим законодательством нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю, для педагогических работников – не более 36 часов в неделю.

- для воспитателей устанавливается рабочая неделя с выходными днями по скользящему графику;
- для старшего воспитателя - 36 часов в неделю, начало работы (смены) - с 8 ч.00мин., окончание работы в 15 ч.12 мин., перерыв с 12 ч.00мин. до 13 ч.00 мин;
- для педагога психолога -36 часов в неделю, начало работы (смены) - с 8 ч.00мин., окончание работы в 15 ч.12 мин., перерыв с 12 ч.00мин. до 13 ч.00 мин;
- для учителя-логопеда – 20 часов в неделю, начало работы (смены) - с 9 ч.00мин., окончание работы в 13 ч.00 мин., без перерыва;
- для учителя – дефектолога – 20 часов в неделю, начало работы (смены) - с 9 ч.00мин., окончание работы в 13 ч.00 мин., без перерыва;
- для инструктора по физической культуре – 30 часов в неделю, с выходными днями по скользящему графику;
- для музыкального руководителя – 24 часа в неделю, начало работы (смены) - с 8 ч.00мин., окончание работы в 12 ч.48 мин., без перерыва;

4.2. В МДОБУ детском саду комбинированного вида № 21 г. Лабинска устанавливается:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье .

4.3. При сменной работе для сторожей и поваров продолжительность рабочего времени устанавливается графиками сменности, которые доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие, в графике сторожей установлен суммированный учет рабочего времени с учетным периодом 1 год;

в графике работы сторожей должен быть предусмотрен еженедельный непрерывный отдых продолжительностью не менее 42 часов.

4.4. Работникам предоставляются установленные трудовым законодательством нерабочие праздничные дни. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней, выходной день переносится в соответствии со ст. 112 ТК РФ.

4.5. Сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии Трудовым кодексом РФ (ст.92), другими нормативными актами.

Начало работы заведующего, завхоза, кастелянши, машинист по стирке и ремонту спецодежды, рабочего по комплексному обслуживанию зданий и

сооружений начало работы (смены) - с 8 ч.00мин., окончание работы в 17 ч.00 мин., перерыв с 12 ч.00мин. до 13 ч.00 мин;

для дворника, младшего воспитателя, начало работы - 7 ч. 30мин., окончание 16ч.30мин., перерыв 13ч. 00 мин до 14ч. 00мин.

4.6. Продолжительность ежедневной работы (смены), непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.7. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа индивидуального предпринимателя.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия;

для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

для выполнения 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, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения органа первичной профсоюзной организации.

В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

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

В случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического или организационного характера) вопросы обязанности присутствия работников (отдельных работников) на своих рабочих местах решаются руководителем организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Работодатель на кануне праздничных дней, в целях реализации статьи 95 ТК РФ и учитывая особенности рабочего времени педагогических работников, ведущих учебную (преподавательскую) работу, ограничивают их привлечение к выполнению другой части педагогической работы, не предусмотренной расписанием занятий.

4.8. Привлечение к сверхурочным работам может производиться работодателем с письменного согласия работника в следующих случаях:

4.8.3. При необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, 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 несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

4.8.4. При производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;

4.8.5. 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.

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

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

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

для выполнения 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, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения органа первичной профсоюзной организации.

Не могут привлекаться к сверхурочным работам в соответствии с законом беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет.

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, в письменной форме должны быть ознакомлены со своим правом отказаться от указанных работ.

Сверхурочные работы не могут превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель

обеспечивает точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

4.9. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего

времени не может превышать четырех часов в день. В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

4.10. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность основного отпуска - 28 календарных дней, для педагогического персонала - 42 календарных дня.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам:

- занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда

Перечень профессий, должностей и соответствующая им продолжительность дополнительных отпусков указана в приложениях к коллективному договору.

Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается, дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с основным оплачиваемым отпуском. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

4.10.1. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации, по соглашению сторон отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется:

женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев; в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник извещается не позднее, чем за две недели до его начала.

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от

времени его непрерывной работы *в организации*.

Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или переносится на другой срок с учетом пожеланий работника в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

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

в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами.

4.10.2. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

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

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска предоставляется по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

4.10.3. 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 днем 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 днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

5. Поощрения

5.1. За своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу применяются следующие меры поощрения работников:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком, почетной грамотой.

5.2. Поощрения объявляются приказом работодателя, доводятся до сведения всего коллектива и вносятся в трудовую книжку работника.

6. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

6.1. За нарушение трудовой дисциплины к работнику применяются следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

6.2. До наложения взыскания от работника требуется объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней работник не предоставляет объяснение, то составляется соответствующий акт. Отказ от дачи объяснения не может служить препятствием для применения взыскания.

6.3. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников. Дисциплинарное взыскание, 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 трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под

роспись, то составляется соответствующий акт. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (статья 193 ТК РФ).

6.4. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания.

6.5. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах, к работнику не применяются.

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

6.6. Работники обязаны в своей повседневной работе соблюдать порядок, установленный настоящими правилами.

Ответственный за разработку

Заведующий



О. Б. Шутова

Заведующему
МДОБУ детского сада
комбинированного вида № 21
г. Лабинска
О. Б. Шутова


У В Е Д О М Л Е Н И Е
о начале коллективных переговоров

" 10 " января 2020 г.

Профсоюзная организация
Муниципального дошкольного образовательного бюджетного
учреждения детский сад комбинированного вида № 21 города Лабинска МО
Лабинский район

ПРЕДЛАГАЕТ:

1. Начать коллективные переговоры по подготовке, заключению коллективного договора на 2020 – 2023 годы.
2. Создать для проведения коллективных переговоров из равного числа представителей работодателя и работников двустороннюю комиссию.
3. Включить в состав комиссии представителя работников:
 - Алехину Ольгу Александровну – учитель-дефектолог;
 - младший воспитатель Карпенко Любовь Викторовна;
 - музыкальный руководитель Лихачева Татьяна Анатольевна.
4. Первое заседание комиссии провести не позднее 7 календарных дней с момента получения Вами настоящего уведомления.

Председатель первичной профсоюзной организации  О. А. Алёхина

Уведомление работодателем получено « 10 » января 2020г.

Заведующий МДОБУ детского сада



О. Б. Шутова

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД
КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА № 21 ГОРОДА ЛАБИНСКА
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ЛАБИНСКИЙ РАЙОН**

ПРИКАЗ

от « 10 » января 2020 г.

№ 17

г. Лабинск

**О представителях работодателя в двусторонней комиссии по проведению
коллективных переговоров по подготовке проекта, заключению
(изменению) коллективного договора
на 2020-2023 годы**

В связи с поступившим от представителей работников предложением начать коллективные переговоры по подготовке, заключению коллективного договора на 2020-2023 годы,

п р и к а з ы в а ю:

1. Включить в состав двусторонней комиссии представителей работодателя:

- Худякову Елену Владимировну – завхоз;
- Думчикову Марину Эдуардовну - старшую медицинскую сестру;
- Шутова Ольгу Борисовну - заведующий.

2. Представителям работодателя вести коллективные переговоры по подготовке, заключению коллективного договора на 2020-2023 годы на основе уважения и учета интересов другой стороны переговоров.

3. *Руководителю административно-хозяйственной службы, Худяковой Елене Владимировне* организовать материально-техническое обеспечение заседаний комиссии, предоставлять по обращению секретаря комиссии соответствующее помещение, средства связи и информации, оргтехнику.

4. Руководителям подразделений, в которых работают лица, участвующие в коллективных переговорах по подготовке, заключению коллективного договора, освободить их от основной работы (по два часа) на срок один месяц с сохранением среднего заработка.

5. Размер оплаты за счет средств работодателя услуг приглашенных по договоренности сторон экспертов и посредников устанавливать по предварительному согласованию с работодателем.

6. Контроль за выполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Заведующий



О. Б. Шутова

Информация
по подведению итогов выполнения
мероприятий коллективного договора
МДОБУ детский сад комбинированного вида № 21 города Лабинска

за период действия коллективного договора
с «14» февраля 2017 г. по «14» февраля 2020 года

1. Общие показатели

Наименование показателей	Показатели
1. Количество мероприятий, предусмотренных коллективным договором	всего: <u> 48 </u> из них: выполнены - <u> 48 </u> ; не выполнены - <u> 0 </u> .

2. Информация о невыполненных мероприятиях коллективного договора

Перечень невыполненных обязательств с указанием причин невыполнения		
Наим.раздела, № мероп., пункта	Содержание мероприятия коллективного договора	Причина невыполнения

Обеспечение занятости. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора. С указанием вида трудовой деятельности (занимаемой должности), условий труда и отдыха, оплаты труда. Трудовые договоры составляются в двух экземплярах, один экземпляр хранится в личном деле, второй – у работника. Представительный орган работников обеспечивает защиту гарантий работников, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором. Численность работников МДОБУ детского сада комбинированного вида № 21 города Лабинска на 01 января 2020 года составляет 62 человек, из них женщин 56.

Порядок оплаты труда в МДОБУ детском саду комбинированного вида № 21 города Лабинска осуществляется в соответствии с положением об оплате труда работников. Заработная плата выплачивается 10 и 25 числа каждого месяца. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст. 136 ТК РФ). Бухгалтерия извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, об общей денежной сумме, подлежащей выплате каждого месяца. Сроки расчёта при увольнении работника регламентируются ст. 140 ТК РФ. Минимальная заработная плата 12130 рублей - 27 чел.

Продолжительность рабочего времени.

Режим рабочего времени в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

Продолжительность рабочего времени не превышает 40 часов в неделю, для заведующего, младших воспитателей, дворника, машиниста по стирке и ремонту спецодежды, рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, кастелянши, кухонного рабочего, уборщика служебных помещений, делопроизводителя, старшей медсестры, завхоза, повара.

Для воспитателей 36 часовая неделя,

для воспитателя группы компенсирующей направленности ОНР и ЗПР 25 часов в неделю,

учитель-логопед 20 часов в неделю,

учитель-дефектолог 20 часов в неделю,

педагог-психолог 36 часов в неделю,

инструктор по физической культуре 30 часов в неделю,

муз. руководителя 24 часа,

старшего воспитателя – 36 часов.

К сверхурочным работам не допускаются: беременные женщины и другие категории работников в соответствии со ст.99 ТК РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия на основании приказа руководителя (ст. 113 ТК РФ).

Время отдыха. Перерывы в течение рабочего дня для отдыха и питания определяются правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 108 ТК РФ).

Работодатель предоставляет работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, для педагогов 42 календарных дня на общеобразовательной группе, для педагогов 56 календарных дня на группе компенсирующей направленности.

Охрана труда и здоровья.

За счёт средств предприятия ведётся обязательное медицинское страхование работников.

Работодатель систематически информирует каждого работника о нормативных требованиях к условиям труда на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий

Работодатель проводит инструктажи работников по охране труда, производственной санитарии, согласно плану мероприятий по охране труда.

Дополнительные гарантии и компенсации для работников за 3 года действия коллективного договора:

за счет средств работодателя:

- на похороны 15013 руб. – 2 чел.;
- на юбилейные даты 62275 руб.-9 чел.

за счет средств профкома

- на лечение выдана материальная помощь 5764 руб.- 1 чел.;
- на юбилейные даты 15,249 руб.- 2 чел.

В том числе за истекший период 2020 года выплачено

- Выплаты не производятся в связи с отсутствием оснований.

Заключение. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется в полной мере представителями сторон. На общем собрании трудового коллектива стороны два раза в год, отчитываются о выполнении коллективного договора. Все вновь поступающие на работу работники знакомятся с коллективным договором (до подписания трудового договора).

Заведующий



Шутова О.Б.
(подпись, расшифровка подписи)

Председатель профсоюза



Алексина О.А.
(подпись, расшифровка подписи)

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель первичной профсоюзной организации

[Подпись] О. А. Алехина

« 14 » февраля 2020 г.



«УТВЕРЖДАЮ»

Заведующий
МДОБУ детский сад
комбинированного вида № 21
г. Лабинска

[Подпись] О. Б. Шутова
« 14 » февраля 2020 г.



ПЕРЕЧЕНЬ

Профессий и должностей, на которых работникам бесплатно выдается мыло, смывающие и обезвреживающие средства

№	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ (профессия) и производственных факторов	Норма выдачи на 1 раб./мес.
Очищающие средства			
1	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями: 1. Повар 2. Младший воспитатель 3. Машинист по стирке белья 4. Старшая медсестра 5. Повар 6. Дворник 7. Сторож 8. Кухонный рабочий 9. Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений	с 200 гр. (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

Примечание: Типовые нормы смывающих и обеззараживающих средств в соответствии с условиями труда:

Специалист по ОТ

[Подпись]

О. Б. Шутова



**Соглашения по охране труда на 2020 год
в Муниципальное дошкольное образовательное бюджетное учреждение детский сад
Комбинированного вида №21 города Лабинска**

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Стоимость работ, руб.	Отметка о выполнении мероприятия	Ответственный за выполнение мероприятия	Количество работников, которым улучшены условия труда		Количество работников, выскобленных с тяжелых физических работ	
					всего, чел	в т. ч. женщины	всего, чел	в т. ч. женщины
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Организация и проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников	168,000	По графику	Старшая медсестра Думчинова М. Э.	59	53		
2.	Обеспечение работников спецодеждой и СИЗ	7,800	1 раз в год	Завхоз Худякова Е. В.	7	5		
3.	Обеспечение работников моющими средствами	27,000	1 раз в полугодие	Завхоз Худякова Е. В.	59	53		
4.	Проведение специальной оценки труда	5,650	Июнь 2020 г.	Заведующий Шутова О. Б.	5	5		
5.	Установка двухсекционных моек для посуды в группах № 9, 10	14,100	Май 2020 г.	Завхоз Худякова Е. В.	2	2		
6.	Замена освещения в группах № 6, кабинет заведующего, кабинет старшего воспитателя	15,000	Июль 2020 г.	Завхоз Худякова Е. В.	6	6		

Итого: 237,550 руб.

Ответственный по охране труда (за организацию работы по охране труда) Худякова Е. В. / *Худякова Е. В.*

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель первичной профсоюзной организации

О. А. Алехина

« 14 » февраля 2020 г.



«УТВЕРЖДАЮ»

Заведующий
МДОБУ детский сад
комбинированного вида № 21

г. Лабитнока

С. Б. Шутова

« 14 » февраля 2020 г.



ПЕРЕЧЕНЬ

работ, профессий и должностей с вредными условиями труда работа в которых дает право на дополнительный отпуск

№ п/п	Профессия, должность	Наименование структурного подразделения	Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, календарные дни	Основание предоставления
1	2	3	4	5
1	повар	Обслуживающий персонал	7	Карта специальной оценки условий труда
2	Старшая медицинская сестра	персонал	12	Карта специальной оценки условий труда

Примечание: предоставление ежегодных дополнительных отпусков работникам, занятых на работах с вредными условиями труда предоставляется за фактически отработанное время.

Специалист по ОТ

О. Б. Шутова

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель первичной профсоюзной организации

О. А. Алёхина

« 14 » февраля 2020 г.



«УТВЕРЖДАЮ»

Заведующий МДОБУ детский сад комбинированного вида № 21 г. Лабинска

О. Б. Шутова
« 14 » февраля 2020 г.



ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, которым в соответствии с Типовыми нормами установлена бесплатная выдача специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты

№ п / п	Профессия, должность	Наименование спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи	Основание предоставления (указать № и дату документа, утверждающего типовые отраслевые нормы, пункт типовых отраслевых норм)
1	2	3	4	5
1	дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. на 12 месяцев	Приказ мин Труда от 09.12.2014г. № 997Н
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 шт. на 12 месяцев	Приказ мин Труда от 09.12.2014г. № 997Н
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара на 12 месяцев	Приказ мин Труда от 09.12.2014г. № 997Н
		Перчатки с полимерным покрытием	6 шт. на 36 месяцев	Приказ мин Труда от 09.12.2014г. № 997Н
		Зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладкой	1 шт. на 18 месяцев	Приказ мин Труда от 09.12.2014г. № 997Н
2	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. на 12 месяцев	Приказ мин Труда от 09.12.2014г. № 997Н

	(прачка)			
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект	Приказ минТруда от 09.12.2014г. № 997Н
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	дежурный	Приказ минТруда от 09.12.2014г. № 997Н
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	Приказ минТруда от 09.12.2014г. № 997Н
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные	Приказ минТруда от 09.12.2014г. № 997Н
3	Повар	Куртка белая х/б	1 шт. на 4 месяца	Приказ минТруда от 09.12.2014г. № 997Н
		Брюки светлые х/б (для женщин - юбка светлая х/б)	1 шт. на 4 месяца	Приказ минТруда от 09.12.2014г. № 997Н
		Фартук белый х/б колпак белый х/б или косынка белая х/б	1 шт. на 4 месяца	Приказ минТруда от 09.12.2014г. № 997Н
		Полотенце	1 шт. на 4 месяца	Приказ минТруда от 09.12.2014г. № 997Н
		Тапочки, или туфли, или ботинки текстильные или текстильно-комбинированные на нескользящей подошве	1 шт. на 16 месяцев	Приказ минТруда от 09.12.2014г. № 997Н
		Рукавицы х/б	дежурные	Приказ минТруда от 09.12.2014г. № 997Н
4	Рабочий по комплексно му обслуживанию зданий и сооружений	Костюм брезентовый из х/б или смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. на 24 месяца	Приказ минТруда от 09.12.2014г. № 997Н
		Сапоги резиновые	1 пара на 12 месяцев	Приказ минТруда от 09.12.2014г. № 997Н
		Рукавицы брезентовые или перчатки с полимерным покрытием	4 пары на 12 месяцев	Приказ минТруда от 09.12.2014г. № 997Н
		Респиратор	1-15 шт. до износа	Приказ минТруда от 09.12.2014г. № 997Н
5	Завхоз	Халат х/б	1 шт. на 12 месяцев	Приказ минТруда от 09.12.2014г. № 997Н

6	Младший воспитатель	Халат х/б	3 шт. на 12 месяцев	ОСТ 10 286-2001 от 01.07.2002
7	Медицинский персонал	Халат х/б, Косынка х/б, Перчатки резиновые Полотенца	2 шт. на 12 месяцев 2 шт. на 12 месяцев 2 пары 2 шт.	ОСТ 10 286-2001 от 01.07.2002
8	Кухонный рабочий	Фартук из полимерных материалов с нагрудником Галоши резиновые Халат х/б Колпак х/б Перчатки резиновые	1 шт. на 16 мес. 2 шт. 2шт. 1шт.	Приказ минТруда от 09.12.2014г. № 997Н
9	Сторож	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 1 пара 12 пар	Приказ минТруда от 09.12.2014г. № 997Н

Специалист по ОТ



О. Б. Шутова

Пронумеровано,
скреплено печатью

17

Лист

Заведующий
О.Б. Шурва

