

От работодателя:



УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МДОУ «Д/с № 40»

Т.К. Калашникова

25.06.2020 г.

От работников:

СОГЛАСОВАН

Представитель работников  
коллектива

Л.А. Бердникова

11.03.2020 г.

ПРИНЯТ

на общем собрании работников  
протокол от 11.03.2020 г. № 3

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО ДОШКОЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
«ДЕТСКИЙ САД № 40 КОМПЕНСИРУЮЩЕГО ВИДА»  
2020-2023 г.г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Министерстве труда, занятости и социальной защиты Республики Коми,	
<i>с запиской</i>	
Регистрационный №	<i>122-к/2020</i>
от «	<i>8</i> » <i>июня</i> 20 <i>20</i> г.
И.о. министра:	
<i>В.В. Ватисова</i>	<i>Н.В. Ватисова</i>
подпись	ф.и.о.

## СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

1.	Общие положения	3
2.	Трудовой договор	4
3.	Прекращение трудового договора	4
4.	Прием и увольнение работников	5
5.	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	8
6.	Рабочее время и время отдыха	8
7.	Оплата и нормирование труда	10
8.	Гарантии и компенсации	11
9.	Охрана труда и здоровья	11
10.	Трудовые отношения	13
11.	Взыскания за нарушения трудовой дисциплины	17
12.	Правила внутреннего трудового распорядка	18
13.	Организация и режим работы МДОУ	18
14.	Действие коллективного договора	19

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

- 1.1. Настоящий коллективный Договор заключен между Муниципальным дошкольным образовательным учреждением «Детский сад № 40 компенсирующего вида» (далее - Учреждение), в лице заведующего, действующего на основании Устава, с одной стороны, и работниками Учреждения, в лице представителя работников коллектива, с другой стороны, и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Учреждении.
- 1.2. Коллективный договор (далее - Договор) заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя, по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и установлению дополнительных социально-экономических правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда с законодательством Российской Федерации и Республики Коми.
- 1.3. Сторонами Договора являются:
  - работники Учреждения, в лице их представителя - представителя работников коллектива;
  - работодатель в лице заведующего.
- 1.4. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем.
- 1.5. В течение срока действия Договора стороны на основе взаимной договоренности вправе вносить в него дополнения и изменения в порядке, установленном ТК РФ. В течение срока действия Договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств. Пересмотр обязательств Договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Договора решаются сторонами.
- 1.6. Перечень прилагаемых к Договору локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение представительного органа работников:
  - 1.6.1. Коллективный договор
  - 1.6.2. Правила внутреннего трудового распорядка
  - 1.6.3. Положение об оплате труда работников Учреждения
  - 1.6.4. Положение о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений
  - 1.6.5. График работы сотрудников (график сменности)
  - 1.6.6. Соглашение об охране труда
  - 1.6.7. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства
  - 1.6.8. Перечень профессий и должностей, которым установлены гарантии и компенсации за вредные условия труда и их наименование, размеры
  - 1.6.9. Перечень работ, профессий и должностей, работа в которых требует обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров.
- 1.7. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением через представительный орган работников:
  - получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающих интересы работников, а также по вопросам предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным настоящим Договором.

## **2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

- 2.1. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из

которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор с работником является основанием для издания приказа о приеме на работу. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения, соглашением, заключенным по охране труда, настоящим Договором.

- 2.2. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном Законом Российской Федерации «Об образовании».
- 2.3. К трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, медицинского обслуживания не допускаются лица: лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда; имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления; 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 (ст. 331, 351.1 ТК РФ).
- 2.4. Трудовой договор может заключаться:
  - на неопределенный срок;
  - на определенный срок (срочный договор). Срочные трудовые договоры заключаются только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.
- 2.5. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под подпись с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, в том числе с коллективным договором.
- 2.6. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим работы и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон, при этом недостающие условия определяются приложением к трудовому договору, либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.
- 2.7. В связи с изменениями организации работы в Учреждении (изменение количества групп, режима работы, введение новых форм обучения и воспитания и т. п.), при продолжении работы в той же должности, допускается изменение определенных сторонами условий трудового договора работника по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда: системы и условий оплаты труда, льгот, режима работы (установление или отмена неполного рабочего времени, совмещение профессий и др.), наименования должности и др. Об этом работник должен быть поставлен в известность в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца до их введения (ст. 74 ТК РФ).
- 2.8. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

### **3. ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

- 3.1. Основаниями прекращения трудового договора являются:
  - 3.1.1. соглашение сторон (ст.78 ТК РФ);
  - 3.1.2. истечение срока трудового договора (ст. 79), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются, и не одна из сторон не потребовала их прекращения;
  - 3.1.3. расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ) (по

- собственному желанию);
- 3.1.4. расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст.71,81);
  - 3.1.5. перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
  - 3.1.6. отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением под ведомственностью (подчиненности) организации, либо ее реорганизации (ст.75 ТК РФ);
  - 3.1.7. отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (ст. 74);
  - 3.1.8. отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением (часть 3,4 ст. 73 ТК);
  - 3.1.9. отказ работника от перевода в другую местность вместе с работодателем (часть 1 ст. 72);
  - 3.1.10. обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК);
  - 3.1.11. нарушения, установленные действующим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84 ТК).
  - 3.1.12. Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ.
- 3.2. Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.
  - 3.3. Увольнение членов первичной профсоюзной организации по инициативе работодателя в связи с сокращением численности штата производится с учетом мнения профсоюзной организации.
  - 3.4. Увольнение в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, согласовывается с первичной профсоюзной организацией.
  - 3.5. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.
  - 3.6. Преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ имеют также лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), проработавшие в Учреждении свыше 10 лет; одинокие матери, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие стаж менее 1 года.
  - 3.7. В связи с изменениями организации работы и существующих условий труда работников, если прежние обязательные условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ст. 77 ТК РФ.
  - 3.8. Трудовой договор, заключенный на определенный срок (срочный трудовой договор) по истечении срока его действия может быть расторгнут работодателем лишь в случаях предусмотренных ст. 79 ТК РФ.

#### **4. ПРИЁМ И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ**

- 4.1. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:
  - паспорт или иной документ удостоверяющий личность;
  - трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ), 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, квалификации или наличии 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, которая устанавливается 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 ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

- 4.2. К педагогической деятельности не допускаются лица: лишенные 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 ч. 3 статьи 331 ТК РФ; имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем ч. 3; 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.
- 4.3. Лица из числа указанных в абзаце третьем ч. 2 статьи 331 ТК РФ, 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.
- 4.4. С учётом специфики работы (ст. 69 ТК РФ), Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации предусмотрена необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов:
- медицинское заключение, в том числе, результаты психиатрического освидетельствования (ст. 212, 213 ТК РФ).
- 4.5. При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, 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.
- 4.6. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством

Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации ст. 66.1 ТК).

- 4.7. Молодым специалистам, прибывшим в год окончания или в период первых трёх лет после окончания образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, на работу в МДОУ, устанавливается доплата к должностному окладу на период первых трёх лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора – 25 % должностного оклада. Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства в Учреждение, началом исчисления трёхлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения. Молодыми специалистами для назначения доплат, установленных настоящим пунктом, являются граждане РФ в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование. В случаях, если после установления доплаты молодой специалист был призван на военную службу или направлен на альтернативную гражданскую службу, осуществлял уход за ребёнком в возрасте до полутора лет, период осуществления доплаты, определённый настоящим положением, продолжается со дня прекращения указанных событий. Доплата устанавливается к должностному окладу пропорционально отработанному времени. Надбавки за выслугу лет молодым специалистам не устанавливаются.
- 4.8. При приеме на работу по совместительству к другому работодателю работник обязан предъявить паспорт или иной документ, удостоверяющий личность. При приеме на работу по совместительству, требующую специальных знаний, работодатель имеет право потребовать от работника предъявления диплома или иного документа об образовании или профессиональной подготовке либо их надлежаще заверенных копий.
- 4.9. Трудовые книжки хранятся у работодателя наравне с ценными документами, в условиях, гарантирующих их недоступность для посторонних лиц; выданные на руки, на основании заявления работника, трудовые книжки хранятся у работника наравне с ценными документами.
- 4.10. Перевод работника на другую работу производится только с его согласия за исключением случаев, предусмотренных в ст. 72.1, 72.2 ТК РФ, предусматривающие случаи, в которых не требуется письменное согласие работника. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья. Продолжительность перевода на другую работу не может превышать одного месяца в течение календарного года.
- 4.11. В связи с изменением в организации работы Учреждения (изменение режима работы, количества групп, введение новых форм обучения и воспитания и т.п.) допускается, при продолжительности работы в той же должности, по специальности, квалификации, изменения существующих условий труда работников: системы и размеров заработной платы, льгот, режима работы, установление или отмены неполного рабочего дня, совмещение профессий, изменение наименований должности и др. Об этом работник должен быть поставлен в известность в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца до их введения (ст.74 ТК РФ).
- 4.12. Срочный трудовой договор (ст.59 ТК РФ), заключенный на определенный срок (не более пяти лет), расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения. В случае если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.
- 4.13. В день прекращения трудового договора, работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со ст. 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой (ст.84.1.)

## **5. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

- 5.1. Работодатель с учетом мнения представителя работников коллектива определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.
- 5.2. Работодатель обязуется организовать профессиональную подготовку и повышение квалификации работников согласно прилагаемого к Договору плана повышения квалификации.
- 5.3. Работодатель осуществляет работу по своевременной и качественной аттестации педагогических кадров.
- 5.4. В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии, установленные ТК, иными нормативными правовыми актами, настоящим Договором, Трудовым договором (ст. 196 ТК РФ).
- 5.5. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем (ст. 197 ТК РФ).
- 5.6. Педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности (курсы повышения квалификации) не реже чем один раз в 3 (три) года.

## **6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

- 6.1. Рабочее время работников определяется условиями трудового договора, должностной инструкцией, Правилами внутреннего трудового распорядка, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности.
- 6.2. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, выполнения дополнительных обязанностей.
- 6.3. В Учреждении установлена 5-дневная рабочая неделя. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, в соответствии со ст. 111 ТК РФ.
- 6.4. Продолжительность рабочего дня (смены):
  - для воспитателей определяется из расчета 25 часов в неделю;
  - для учителей-логопедов из расчета 20 часов в неделю;
  - для музыкального руководителя из расчета 24 часов в неделю;
  - для инструктора по физической культуре из расчета 30 часов в неделю;
  - педагог-психолог, старший воспитатель - 36 часов в неделю;
  - для руководителя, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется из расчета 36- часовая рабочая неделя в соответствии с графиком сменности, для мужчин - 40 часовая неделя
- 6.5. График работы утверждается работодателем и предусматривает время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания.
- 6.6. Графики объявляются работнику под роспись и вывешиваются на видном месте перед началом учебного года.
- 6.7. Работодатель организует учет рабочего времени и его использования всех работников. В случае неявки на работу по болезни работник обязан известить работодателя как можно раньше, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день



выхода на работу.

- 6.8. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих не рабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст.95 ТК РФ).
- 6.9. Не привлекаются к дежурству в выходные и праздничные дни женщины, имеющие детей в возрасте до 8 лет.
- 6.10. В течение рабочего дня работнику предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2-х часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ).
- 6.11. Работодатель обязуется:
- 6.11.1. предоставлять ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка работникам, стаж работы которых в Учреждении не меньше 6 месяцев (исключение: женщины перед отпуском по беременности и родам или же после него; усыновители детей, не достигших трехмесячного возраста);
- 6.11.2. предоставлять ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка; ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней; кроме установленного законодательством ежегодного основного оплачиваемого отпуска, предоставляемого на общих основаниях, лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, предоставляются оплачиваемые отпуска продолжительностью 16 календарных дней в соответствии с ст. 321 ТК РФ и иными федеральными законами; таким образом, минимальный ежегодный оплачиваемый отпуск для лиц, работающих в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, составляет 44 календарных дня;
- 6.11.3. предоставлять ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка; ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется педагогическим работникам продолжительностью 56 календарных дней, работающим в образовательном учреждении компенсирующей направленности;
- 6.11.4. предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда в соответствии со ст. 116 гл. 19 ТК РФ. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью до 07 календарных дней предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, данная компенсация распространяется до устранения нарушений при оценке вредных факторов условий труда и предоставляется по итогам работы за фактически отработанный период;
- 6.11.5. предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения высшего профессионального образования, имеющие государственную аккредитацию (ст. 173 ТК РФ): для прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов - по 50 календарных дней (при освоении основных образовательных программ высшего профессионального образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней); для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца; для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.
- 6.12. Работодатель обязуется предоставлять работникам по письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ:
- участникам ВОВ – до 35 календарных дней в году;
  - работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
  - родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной

- службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам при рождении ребенка в семье, в случае регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет; работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет; одинокой матери (отцу), воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет - до 14 календарных дней (целиком или по частям, один раз в год).
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - 1 календарный день (1 сентября);
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

## **7. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

- 7.1. Система оплаты труда работников Учреждения, включая размеры тарифных ставок, окладов, доплат и надбавок устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 135 ТК РФ). Должностные оклады педагогическим работникам устанавливаются по квалификационным разрядам и категориям в зависимости от образования и педагогического стажа.
- 7.2. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Сроки выплаты заработной платы за первую половину месяца устанавливаются 30 (31) числа текущего периода, за вторую половину – 15 числа следующего месяца (ст. 136 ТК РФ).
- 7.3. Время простоя (ст. 157 ТК) по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.
- 7.4. Время простоя по вине работника не оплачивается.
- 7.5. Работодатель информирует о размерах финансовых поступлений из всех источников (бюджет, внебюджетные средства и др. средства), отчитывается об их использовании не реже 1 раза в год.
- 7.6. Сверхурочная работа - работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены); при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (ст. 104 ТК).
- 7.7. Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника в следующих случаях:
  - 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 (ст. 99 ТК РФ);
  - в других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения первичной профсоюзной организации.
- 7.8. Работодатель устанавливает доплаты за неблагоприятные условия труда по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4%.
- 7.9. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:
  - благодарность;
  - награждение Почетной грамотой;
  - премирование.
- 7.10. Поощрение применяется работодателем совместно или по согласованию с общим собранием работников Учреждения, в состав которого входит представитель работников коллектива.
- 7.11. Поощрения объявляются приказом заведующего и доводятся до сведения коллектива, запись поощрений вносится в трудовую книжку работника.

- 7.12. За особые трудовые заслуги работники представляются к награждению наградами администрации МОГО «Ухта», отраслевыми наградами РК и РФ, государственными наградами РК и РФ. В таких случаях общее собрание работников ходатайствует (наградной лист) перед Учредителем о награждении работника за заслуги.
- 7.13. Работодатель обязуется сохранять оплату труда педагогическим работникам с учётом установленного оклада и, имеющейся высшей или первой квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, но совпадают профили деятельности, а именно:

должность, по которой установлен оклад и квалификационная категория	должность, по которой при оплате труда сохраняется оклад и квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
1	2
учитель-логопед	воспитатель, старший воспитатель
старший воспитатель	воспитатель
воспитатель	старший воспитатель

В случаях, изложенных в таблице, оплата труда педагогическим работникам сохраняется.

- 7.14. Работодатель обязуется привлекать наставников из числа квалифицированных педагогических работников Учреждения для помощи молодым специалистам в первый год их работы, прибывшим в период первых трех лет после окончания организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций.
- 7.15. Заработная плата работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, должна быть определена в размере не менее минимального размера оплаты труда, который устанавливается федеральным законом в размере не ниже прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по РФ за второй квартал предыдущего года (ст. 1 Закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ).

## **8. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

- 8.1. Работодатель ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.
- 8.2. Ходатайствует перед органом местного самоуправления, о предоставлении жилья нуждающимся работникам.
- 8.3. Работнику, обучающемуся по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту соответствующего учебного заведения и обратно (ст. 173 ТК).
- 8.4. На время прохождения медицинского осмотра за работником, обязанным в соответствии с ТК РФ проходить такой осмотр (обследование), сохраняется средний заработок по месту работы (ст.185 ТК РФ).

## **9. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

- 9.1. Работодатель обязуется:
- 9.1.1. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда (ст.212 ТК РФ);
- 9.1.2. Заключение Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда. Предусмотреть средства на мероприятия по охране труда, размер которых определяется в указанном Соглашении.
- 9.1.3. Провести специальную оценку условий труда (ст. 212 ТК РФ).
- 9.1.4. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома.
- 9.1.5. Создать в Учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить представитель работников коллектива.
- 9.1.6. Обеспечить прохождение всеми работниками Всероссийской диспансеризации (распоряжение Правительства РФ от 27.06.2019 г. № 1391-р).

- 9.1.7. Обеспечивать организацию и проведение мероприятий, направленных на профилактику ВИЧ (п. 9.4. СП 3.1.5.2826-10 «Профилактика ВИЧ-инфекции, утвержденных Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 11.01.2011 г. № 1).
- 9.1.8. При наличии финансово-экономических возможностей предоставить работникам, занятым работой во вредных и (или) опасных условиях труда, компенсационные выплаты с обеспечением их дифференциации в зависимости от степени вредности установленной по результатам специальной оценки условий труда.
- 9.1.9. Проводить за счёт собственных средств обязательные предварительные и периодические (не реже одного раза в один год) медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры работников по их просьбам (ст.212 ТК РФ).
- 9.1.10. Проводить за счёт собственных средств обязательное психиатрическое освидетельствование не реже одного раза в 5 (пять) лет в порядке, установленном Правительством Российской Федерации (ст. 213 ТК РФ).
- 9.1.11. Приобретать и выдавать за счёт собственных средств организации сертифицированную специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами (ст. 221 ТК РФ).
- 9.1.12. Обеспечить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи пострадавшим, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда (ст. 225 ТК РФ; «Порядок обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций», утверждён постановлением Минтруда России и Минобрнауки России от 13.01.2003 г. № 1/29).
- 9.1.13. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда (ст.212 ТК РФ).
- 9.1.14. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (ст.212 ТК РФ).
- 9.1.15. Разработать к коллективному договору следующие приложения:
- Перечень профессий работников, получающих бесплатную обувь и другие средства индивидуальной защиты, наименование выдаваемой специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, нормы выдачи и сроки носки (ст.221 ТК РФ; «Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи рабочим и служащим специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты», утверждены постановлением Минтруда России).
  - Перечень профессий работников, получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства, наименование средств, нормы выдачи и сроки использования средств (Приказ Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 года №1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»).
  - Перечень работ, профессий и должностей, работа в которых требует проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (ст. 213 ТК РФ; Приказ Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 года № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядка проведения обязательных осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда»);
  - Перечень профессий и должностей, которым установлены гарантии и компенсации за вредные условия труда и их наименование и размеры.
  - Предусмотреть обязательства сторон, направленные на профилактику ВИЧ/СПИДа и инициатив по профилактике ВИЧ/СПИДа на рабочем месте согласно Рекомендаций

Международной организации труда о ВИЧ/СПИДе и сфере труда, принятые во исполнение Рекомендаций о ВИЧ/СПИДЕ и сфере труда.

- Предусмотреть, при наличии финансово-экономических возможностей, дополнительные меры финансовой поддержки работников при рождении детей.
  - Предусмотреть, при наличии финансово-экономических возможностей, меры финансовой поддержки и повышения качества жизни граждан старшего поколения.
  - Предусмотреть, при наличии финансово-экономических возможностей, мероприятия по созданию для работников условий для занятий физической культурой и спортом.
- 9.1.16. Заключать договоры добровольного страхования жизни и здоровья работников по профессиям повышенного профессионального риска с учётом финансовых возможностей организации.
- 9.2. Работники обязуются:
- 9.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, Правилами внутреннего трудового распорядка, правилами и инструкциями по охране труда и другими локальными нормативными актами организации.
- 9.2.2. Правильно применять выданные им специальную одежду, им специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты.
- 9.2.3. Проходить обучение по охране труда, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.
- 9.2.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).
- 9.2.5. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

## **10. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

- 10.1. Управление Учреждением осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации с учетом особенностей, установленных законодательством об образовании, на основе сочетания принципов единоначалия и коллегиальности.
- 10.2. Учреждение обладает автономией, под которой понимается самостоятельность в осуществлении образовательной, научной, административной, финансово-экономической деятельности, разработке и принятии локальных нормативных актов в соответствии с законодательством об образовании, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Коми и Уставом Учреждения.
- 10.3. Учреждение свободно в определении содержания образования, выборе учебно-методического обеспечения, образовательных технологий по реализуемым им образовательным программам.
- 10.4. Единоличным исполнительным органом Учреждения является заведующий Учреждения (далее - Руководитель), который осуществляет текущее руководство деятельностью Учреждения. Права и обязанности Руководителя, его компетенция в области управления Учреждением определяются в соответствии с законодательством об образовании и Уставом Учреждения.
- 10.5. К компетенции Учреждения в установленной сфере деятельности относятся:
- разработка и принятие правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов;
  - материально-техническое обеспечение образовательной деятельности, оборудование помещений в соответствии с государственными и местными нормами и требованиями, в том числе в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования;
  - предоставление Учредителю и общественности ежегодного отчета о поступлении и

расходе финансов и материальных средств, а также отчета о результатах самообследования;

- установление штатного расписания, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- прием на работу работников, заключение с ними и расторжение трудовых договоров, если иное не установлено настоящим Федеральным законом, распределение должностных обязанностей, создание условий и организация дополнительного профессионального образования работников;
- разработка и утверждение образовательных программ Учреждения;
- разработка и утверждение по согласованию с Учредителем программы развития Учреждения, если иное не установлено настоящим Федеральным законом;
- прием воспитанников в Учреждение;
- использование и совершенствование методов обучения и воспитания, образовательных технологий;
- проведение самообследования, обеспечение функционирования внутренней системы оценки качества образования;
- создание необходимых условий для охраны и укрепления здоровья, организации питания воспитанников и работников Учреждения;
- создание условий для занятия воспитанниками физической культурой и спортом;
- содействие деятельности общественных объединений родителей (законных представителей) воспитанников, осуществляемой в Учреждении и не запрещенной законодательством Российской Федерации;
- организация научно-методической работы, в том числе организация и проведение научных и методических конференций, семинаров;
- обеспечение создания и ведения официального сайта Учреждения в сети «Интернет»;
- формирование аттестационной комиссии для проведения аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности;
- иные вопросы в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10.6. Учреждение обязано осуществлять свою деятельность в соответствии с законодательством об образовании, в том числе:

- обеспечивать реализацию в полном объеме образовательных программ, соответствие качества подготовки воспитанников установленным требованиям, соответствие применяемых форм, средств, методов обучения и воспитания возрастным, психофизическим особенностям, склонностям, способностям, интересам и потребностям воспитанников;
- создавать безопасные условия обучения, воспитания воспитанников, присмотра и ухода за воспитанниками, их содержания в соответствии с установленными нормами, обеспечивающими жизнь и здоровье воспитанников, работников Учреждения;
- соблюдать права и свободы воспитанников, родителей (законных представителей), работников Учреждения.

10.7. Учреждение несет ответственность в установленном законодательством Российской Федерации и Республики Коми порядке за:

- невыполнение или ненадлежащее выполнение функций, отнесенных к его компетенции;
- за реализацию не в полном объеме образовательных программ в соответствии с учебным планом;
- за жизнь и здоровье воспитанников, работников Учреждения;
- за нарушение или незаконное ограничение права на образование и предусмотренных законодательством об образовании прав и свобод воспитанников, родителей (законных представителей) воспитанников.
- нарушение или незаконное ограничение права на образование и предусмотренных законодательством об образовании прав и свобод воспитанников, родителей (законных представителей) воспитанников, нарушение требований к организации и осуществлению образовательной деятельности, Учреждение и его должностные лица несут административную ответственность в соответствии с Кодексом Российской Федерации

об административных правонарушениях.

- 10.8. Учреждение обеспечивает охрану здоровья воспитанников, включающую в себя:
- оказание первичной помощи в порядке, установленном законодательством в сфере охраны здоровья;
  - организацию питания воспитанников;
  - определение оптимальной учебной нагрузки;
  - пропаганду и обучение навыкам здорового образа жизни;
  - организацию и создание условий для профилактики заболеваний и оздоровления воспитанников, для занятия ими физической культурой и спортом;
  - прохождение воспитанниками в соответствии с законодательством Российской Федерации периодических медицинских осмотров и диспансеризации;
  - профилактику и запрещение курения, употребления алкогольных, слабоалкогольных напитков, пива, наркотических средств и психотропных веществ, их прекурсоров и аналогов и других одурманивающих веществ;
  - обеспечение безопасности воспитанников во время пребывания в Учреждении;
  - профилактику несчастных случаев с воспитанниками во время пребывания в Учреждении;
  - проведение санитарно-противоэпидемических и профилактических мероприятий.
- 10.9. Коллегиальными органами управления Учреждением, обеспечивающих государственно-общественный характер управления, являются:
- Общее собрание работников Учреждения;
  - Педагогический Совет;
  - Общее родительское собрание.
- 10.10. Учреждение принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы, регулирующие образовательные отношения, в пределах своей компетенции в соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Коми в порядке, установленном его Уставом.
- 10.11. Работники Учреждения имеют трудовые права и социальные гарантии:
- требовать от администрации оказания содействия в исполнении своих должностных обязанностей и прав;
  - требовать от работников Учреждения выполнения правил охраны труда, техники безопасности и пожарной безопасности, бережного отношения к имуществу, пресекать любые попытки хищения материальных ценностей;
  - участвовать в управлении Учреждением в соответствии с Уставом;
  - вносить предложения по совершенствованию образовательного процесса, по улучшению условий труда в соответствии с Уставом;
  - защищать профессиональную честь, достоинство и деловую репутацию;
  - получать копии жалоб, поданных в письменной форме, при дисциплинарном расследовании нарушений норм профессионального поведения или Устава Учреждения;
  - на конфиденциальность дисциплинарного (служебного) расследования, за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ;
  - принимать участие в разработке инновационной политики и программы развития Учреждения;
  - участвовать в деятельности Учреждения по оказанию дополнительных образовательных услуг;
  - принимать участие в городских, региональных и всероссийских конкурсных мероприятиях, смотрах, научно-практических конференциях;
  - публиковаться в научно-практических изданиях, сборниках, журналах разного уровня;
  - выбирать и использовать методики обучения, воспитания и оздоровления детей; учебные пособия и материалы в соответствии с образовательной программой, утверждённой Учреждением, методы оценки знаний воспитанников. Заниматься инновационной и опытно-экспериментальной деятельностью (педагогическим работникам);
  - повышать квалификацию, обучаться на курсах повышения квалификации;

- права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами Республики Коми, отраслевыми Соглашениями.

#### 10.12. Работники Учреждения обязаны:

- выполнять функции и, возложенные на него обязанности, установленные должностной инструкцией;
- соблюдать Устав, Правил внутреннего трудового распорядка, иные локальные нормативные акты Учреждения, законные распоряжения Руководителя;
- реализовывать в полном объеме образовательные программы, утверждённые Учреждением, в соответствии с Лицензией;
- применять формы, методы и средства в организации образовательного процесса соответствующие возрастным психофизическим особенностям, наклонностям, способностям, интересам и потребностям детей;
- соблюдать права и свободы воспитанников и работников Учреждения;
- подготовить рабочее место к новому учебному году;
- предоставлять своевременно достоверные документы, сведения, справки, результаты диагностики;
- соблюдать в процессе осуществления своей трудовой деятельности отношения в пределах, определяемых действующим административным, уголовным и гражданским законодательством РФ;
- нести материальную ответственность за причинение прямого действительного ущерба Учреждению в соответствии с действующим законодательством РФ;
- соблюдать правила пожарной безопасности, охраны труда, СанПиН к организации жизнедеятельности воспитанников в Учреждении;
- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности один раз в 5 (пять) лет в порядке, установленном законодательством об образовании и локальными актами Учреждения.

#### 10.13. Педагогические работники Учреждения имеют трудовые права и социальные гарантии:

- выбирать и использовать методики обучения, воспитания и оздоровления детей; учебные пособия и материалы в соответствии с образовательной программой, утверждённой Учреждением, методы оценки знаний воспитанников. Заниматься инновационной и опытно-экспериментальной деятельностью (педагогическим работникам);
- право на сокращенную продолжительность рабочего времени;
- право на дополнительное профессиональное образование (курсы повышения квалификации) по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;
- право на длительный неоплачиваемый отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;
- право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами Республики Коми;
- повышать квалификацию, обучаться на курсах повышения квалификации;
- прохождение аттестации для установления соответствия уровня квалификации педагогических работников требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям.

#### 10.14. Педагогические работники Учреждения обязаны:

- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию образовательной программы дошкольного образования;



- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- уважать честь и достоинство воспитанников и других участников образовательных отношений;
- развивать у воспитанников познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у воспитанников культуру здорового и безопасного образа жизни;
- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- учитывать особенности психофизического развития воспитанников и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;
- проходить обязательное психиатрическое освидетельствование не реже одного раза в 5 (пять) лет в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;
- проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- соблюдать Устав Учреждения, правила внутреннего трудового распорядка.

10.15. Права работников Учреждения и меры их социальной поддержки определяются законодательством Российской Федерации, Уставом и трудовым договором. Порядок комплектования персонала и установление штатного расписания Учреждения регламентируется Уставом Учреждения.

## **11. ВЗЫСКАНИЯ ЗА НАРУШЕНИЯ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

- 11.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие меры дисциплинарного взыскания (ст. 193, 194 ТК РФ):
- замечание;
  - выговор;
  - увольнение по соответствующим основаниям.
- 11.2. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами.
- 11.3. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.
- 11.4. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт.
- 11.5. 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 профсоюзной организации для членов профсоюза.
- 11.6. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка.
- 11.7. Приказ Руководителя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника ознакомиться с указанным приказом составляется соответствующий акт.

- 11.8. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.
- 11.9. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника.
- 11.10. Помимо оснований прекращения трудового договора по инициативе работодателя, предусмотренных законодательством Российской Федерации о труде, основаниями для увольнения педагогического работника по инициативе администрации до истечения срока действия трудового договора являются:
- повторное в течение года грубое нарушение Устава Учреждения;
  - применение, в том числе однократно, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника;
  - появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.
- 11.11. Увольнение в порядке дисциплинарного взыскания, а также увольнение в связи с аморальным поступком и применением мер физического и психического насилия производится без согласования с профсоюзной организацией для членов профсоюза.
- 11.12. Дисциплинарные взыскания к Руководителю Учреждения применяется Учредителем, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

## **12. ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА**

- 12.1. В Учреждении (ст. 189,190 ТК РФ) в целях упорядочения работы и укрепления трудовой дисциплины утверждаются Правила внутреннего трудового распорядка.
- 12.2. Правила - это нормативный акт, регламентирующий 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 другие вопросы регулирования трудовых отношений. Правила должны соответствовать эффективной организации работы коллектива Учреждения, укреплению трудовой дисциплины.
- 12.3. Вопросы, связанные с применением правил внутреннего трудового распорядка, решаются работодателем, а также трудовым коллективом в соответствии с их полномочиями и действующим законодательством.
- 12.4. Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения, как правило, являются приложением к Коллективному договору.
- 12.5. Правила внутреннего трудового распорядка не должны противоречить законам и другим действующим нормативным актам РФ.

## **13. ОРГАНИЗАЦИЯ И РЕЖИМ РАБОТЫ УЧРЕЖДЕНИЯ**

- 13.1. Учреждение создается Учредителем и регистрируется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации для некоммерческих организаций.
- 13.2. К полномочиям Учредителя относятся:
- организация предоставления общедоступного и бесплатного дошкольного образования;
  - создание условий для осуществления присмотра и ухода за детьми, содержание детей в Учреждении;
  - создание, реорганизация и ликвидация Учреждения;
  - утверждение Устава Учреждения, изменений и дополнений, вносимых в устав;
  - определение языка (языков), на котором ведётся обучение и воспитание в Учреждении;
  - формирование и утверждение муниципального задания на оказание муниципальных услуг в соответствии с предусмотренным данным Уставом основной деятельностью и утвержденным администрацией МОГО «Ухта» порядком;
  - обеспечение содержания здания и сооружения Учреждения, обустройство прилегающих к нему территории;

- осуществление иных полномочий в сфере образования.
- 13.3. Образовательная деятельность Учреждения подлежит лицензированию в соответствии с законодательством Российской Федерации о лицензировании отдельных видов деятельности.
- 13.4. Учреждение в своей деятельности руководствуется федеральными законами, указами и распоряжениями Президента Российской Федерации, постановлениями и распоряжениями Правительства Российской Федерации, Республики Коми, муниципальными правовыми актами МОГО «Ухта», Уставом Учреждения, договором об образовании, заключаемым между Учреждением и родителями (законными представителями).
- 13.5. В Учреждении созданы условия для ознакомления всех работников, воспитанников, родителей (законных представителей) воспитанников с его Уставом.
- 13.6. Учреждение создано без ограничения срока его деятельности.
- 13.7. Непосредственно образовательная деятельность как специально организованная форма обучения детей в Учреждении проводится, как правило, в период с 01 сентября по 31 мая.
- 13.8. Содержание образовательного процесса в Учреждении определяется адаптированной основной образовательной программой МДОУ, разрабатываемой, принимаемой и реализуемой им самостоятельно в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами к структуре основной общеобразовательной программы дошкольного образования и условиям ее реализации, установленными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования и с учетом особенностей психофизического развития и возможностей детей.
- 13.9. Режим работы Учреждения и длительность пребывания в нем воспитанников определяется Учредителем и Уставом. Группы функционируют в режиме 5-дневной рабочей недели и рабочего дня 12-часового пребывания с 7:00 – 19:00. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих не рабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).
- 13.10. Учреждение формирует открытые и общедоступные информационные ресурсы, содержащие достоверную и актуальную информацию о своей деятельности, обеспечивает доступ к таким ресурсам посредством размещения их в информационно-телекоммуникационных сетях, в том числе на официальном сайте Учреждения в сети «Интернет» в соответствии с перечнем сведений, установленных законодательством и муниципальными правовыми актами МОГО «Ухта».

#### **14. ДЕЙСТВИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

- 14.1. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами – 25.06.2020 и действует по 24.06.2023 г.
- 14.2. Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более трех лет.
- 14.3. Изменения и дополнения коллективного договора производятся в порядке, установленном ТК РФ.
- 14.4. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в Министерство труда, занятости и социальной защиты Республики Коми.