

Лесозаводск 2024

**Содержание коллективного договора**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Раздел I. | Общие положения | 4 |
| Раздел II. | Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора | 7 |
| Раздел III. | Рабочее время и время отдыха | 12 |
| Раздел IV. | Оплата и нормирование труда | 22 |
| Раздел V. | Социальные гарантии и льготы | 25 |
| Раздел VI. | Охрана труда и здоровья | 26 |
| Раздел VII. | Работа с молодежью | 29 |
| Раздел VIII. | Гарантии Совета трудового коллектива | 32 |
| Раздел IX. | Обязательства выборного органа Совета трудового коллектива | 37 |
| Раздел X. | Защита персональных данных | 38 |
| Раздел XI. | Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора | 42 |

**Приложения:**

* **Приложение № 1**  «Перечень локальных актов и документов организации, принимаемых с мотивированным мнением Совета трудового коллектива.
* **Приложение № 2** «Соглашение по охране труда на 2022 - 2025».
* **Приложение № 3**«Перечень профессий и должностей, работа на которых дает право работникам на получение средств индивидуальной защиты смывающих и обеззараживающих средств»
* **Приложение № 4**«Перечень профессий и должностей, работа на которых дает право работникам на получение средств индивидуальной защиты»
* **Приложение № 5**«Перечень Профстандартов профессий и должностей, применяемых в МДОБУ «Д/С № 10 ЛГО»»

**ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном дошкольном образовательном бюджетном учреждении « Детский сад общеразвивающего вида № 10 Лесозаводского городского округа» (далее – образовательная организация; МДОБУ « Д/С №10 ЛГО»).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ); иные законодательные и нормативные акты с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников организации. Установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

* работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации (далее – работодатель) Заведующий Татьяна Николаевна Кирилюк;
* работники образовательной организации в лице их представителя – Совета трудового коллектива (далее – СТК) в лице председателя совета трудового коллектива (далее – выборный орган СТК) воспитатель Светлана Викторовна Каверина.

1.4.Стороны в социально-трудовых отношениях руководствуются условиями и положениями, изложенными в коллективном договоре с учетом приложений, являющихся неотъемлемой его частью:

Приложение № 1 «Перечень локальных актов и документов организации, принимаемых с мотивированным мнением Совета трудового коллектива.

Приложение № 2 «Соглашение по охране труда».

Приложение № 3 «Перечень профессий и должностей, работа на которых дает право работникам на получение средств индивидуальной защиты»

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации *(статья 43 ТК РФ)*, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству**.**

1.6. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 14 дней после его подписания.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

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

При реорганизации образовательной организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности образовательной организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации *(статья 43 ТК РФ).*

1.8. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия, могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения *(статья 44 ТК РФ)*, с последующим ознакомлением работников под роспись в срок не позднее 14 дней после подписания изменений и дополнений в коллективный договор. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и условиями вышеуказанных отраслевых соглашений.

1.9. Необоснованный отказ работодателя или лица, его представляющего, от заключения коллективного договора (изменения и дополнения), влечет за собой административную ответственность в соответствии со статьей 5.30 КоАП РФ *(предупреждение или административный штраф в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей).*

1.10. Контроль, за ходом выполнения коллективного договора, осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса. *(статья 51 ТК РФ).*

1.11. Помимо требований ТК РФ по обязательному принятию локальных актов, принимаемых работодателем с учетом мнения СТК, утвердить перечень дополнительных локальных нормативных актов образовательной организации, принимаемых с мотивированным мнением СТК (приложение № 2 к коллективному договору) в соответствии с порядком, установленным статьей 372 ТК РФ.

1.12. Стороны создают комиссию по трудовым спорам на основе соблюдения принципов равноправия, полномочности их представителей в количестве, определенным совместным решением, которая действует в течение всего времени действия коллективного договора, руководствуясь в своей деятельности Положением (приложение №*1*) *(статья 382 ТК РФ)*.

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

1.14. Настоящий коллективный договор заключается в 3-х экземплярах и вступает в силу со дня его подписания сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон) и действует по 31 декабря 2025 года включительно *(статья 43 ТК РФ).*

**II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.**

2.1. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязуется:

* + - заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

При приеме на работу, работодатель требует установленные законодательством документы

* паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
* трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу в порядке совместительства;
* 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;
* личное заявление.

С учетом специфики работы в образовательной организации в соответствии с Трудовым кодексом, иными федеральными законами Российской Федерации, работнику необходимо предъявить дополнительные документы:

* выписку из протокола заседания аттестационной комиссии об установлении квалификационной категории или соответствия занимаемой должности (для педагогических работников при наличии);
* медицинскую книжку установленного образца с обязательным предварительным медицинским осмотром.

Запрещается требовать при приёме на работу документы, представление которых не предусмотрено законодательством.

2.3. До подписания трудового договора знакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также знакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.4. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 и иных статьях Трудового кодекса РФ.

2.5. Работодатель, в качестве основы для определения требований к квалификации необходимой Работнику для выполнения определенной трудовой функции, вправе применить профессиональные [стандарты](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/e76d6076ad800a12efcec206f99ad6c59b58517e/), установленные Трудовым Кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 195.3 ТК РФ)

2.6. При включении в трудовой договор дополнительных условий, не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.7. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя, либо работника только в случаях, предусмотренных ТК РФ либо иными Федеральными законами

Срочный трудовой договор заключается:

* на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;
* на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
* для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
* с лицами, направляемыми на работу за границу;
* для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;
* с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы;
* с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;
* для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;
* в случаях избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу, а также поступления на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых органов или должностных лиц в органах государственной власти и органах местного самоуправления, в политических партиях и других общественных объединениях;
* с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;
* с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы;
* в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами.
* с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;
* для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;
* с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
* с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;
* с лицами, получающими образование по очной форме обучения;
* с лицами, поступающими на работу по совместительству;
* с лицами, поступающими на работу к работодателям, которые являются некоммерческими организациями (за исключением государственных и муниципальных учреждений, государственных корпораций, публично-правовых компаний, государственных компаний, общественных объединений, являющихся политическими партиями, потребительских кооперативов) и численность работников которых не превышает 35 человек;
* в других случаях, предусмотренных Кодексом или иными федеральными законами.

2.8. При приеме на работу может быть установлен [срок испытания](http://dou-28.ru/goto/garantf1:/55071461.2/) для работников – не более трех месяцев, а для заместителя руководителя – шести месяцев.

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

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

Изменения сведений о сторонах в трудовом договоре оформлять в виде дополнения к трудовому договору об изменении сведений о стороне, которое является неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

Испытание при приеме на работу не устанавливается *(статья 70 ТК РФ)*для:

беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

педагогическим работникам, имеющим первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет;

2.9. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ *(статья 72 ТК РФ)*.

2.10. Изменение условий трудового договора оформляется путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.11. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

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

2.12. Сообщать СТК в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

2.13. Массовым является увольнение в следующих случаях:

* ликвидация Учреждения с численностью работающих 15 и более человек;
* сокращение численности или штата работников Учреждения в количестве:

            – 10 и более человек в течение 30 дней;

            – 20 и более человек в течение 60 дней;

            – 30 и более человек в течение 90 дней.

2.14. При сокращении штатов работников обеспечить преимущественное право на оставление на работе с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

* семейные - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
* лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
* работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
* инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
* работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (2 часа в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.15. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части первой статьи 81 ТК РФ с работником по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения СТК.

2.16. Определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

2.17. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

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

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

2.20. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

* 2.21. СТК организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

**III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.**

***Стороны пришли к соглашению о том, что:***

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и Особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536, режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, учебным планом, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

3.3. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда Министерством образования и науки Российской Федерации определены продолжительность рабочего времени, нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) (Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601):

**–**продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается старшему воспитателю и воспитателям, осуществляющим обучение, воспитание, а также присмотр и уход за воспитанниками;

**–**норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается учителю-логопеду;

**–**норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается музыкальному руководителю.

3.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается *(статья 92 ТК РФ)*:

* для работников, являющихся инвалидами I или II группы – 35 часов;
* для работников, на рабочих местах которых условия труда по результатам [специальной оценки условий труда](http://dou-28.ru/goto/garantf1:/70452676.3/) отнесены к вредным условиям труда 3.2 и далее или 4 степени, или опасным условиям труда – 36 часов;
* для педагогических работников – 36 часов *(статья 333 ТК РФ)****;***

3.5. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих [нерабочему праздничному дню](http://dou-28.ru/rukovodyashhie-dokumentyi/kollektivnyiy-dogovor-na-2019-2021-godyi.html#sub_112), уменьшается на один час, накануне выходных дней.

3.6. Работодатель устанавливает неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением *(статья 93 ТК РФ).*

3.7. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальный продолжительности рабочего времени *(статья 101 ТК РФ).*

Перечень должностей работников, работающих с ненормированным рабочим днем:

* заведующий хозяйством.

3.8. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

3.9. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов *(статья 110 ТК РФ).*

3.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ *(статья 113 ТК РФ).*

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 Учреждения.

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

* для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или 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, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

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

3.13. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день *(статья 113 ТК РФ).*

3.14. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя *(статья 153 ТК РФ).*

3.15. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

3.16. Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя, за пределами, установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. Переработка рабочего времени воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой;

3.17. Привлечение к сверхурочной работе осуществляется по распоряжению работодателем с письменного согласия работника в соответствии со статьей 99 ТК РФ.

3.18. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год *(статья 99 ТК РФ).*

3.19. Работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части. Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

Согласие работника на такой перевод не требуется.

На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, предусмотренные настоящей главой для дистанционного работника, включая гарантии, связанные с охраной труда, обеспечением работника за счет средств работодателя необходимыми для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, выплатой работнику компенсации в связи с использованием работником принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещением работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы.

Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя согласно [части второй статьи 157](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_400792/6ebef0e521b1330ea5f4800e3d08b28073b79246/#dst731) Трудового Кодекса, если больший размер оплаты не предусмотрен коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами. (ст. 312.9 ТК)

3.20. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в порядке очередности установленной графиком отпусков.

3.21. Работнику предоставляется первый ежегодный оплачиваемый отпуск через шесть месяцев непрерывной работы в организации. По договоренности сторон отпуск может быть предоставлен и раньше. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с установленным в организации графиком отпусков ([ч. 2](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/56236a39da1eba84f52b37d378edbffd1710628e/#dst622), [4 ст. 122](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/56236a39da1eba84f52b37d378edbffd1710628e/#dst623), [ч. 1 ст. 123](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/627272a057d8634b0366744b16b04a6853d96fad/#dst624) ТК РФ).

Однако отдельным категориям работников по их требованию работодатель обязан предоставить отпуск в удобное для них время, в том числе и до истечения шести месяцев непрерывной работы, вне зависимости от очередности отпусков, установленной в графике отпусков. При этом график отпусков подлежит изменению ([ч. 3 ст. 122](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/56236a39da1eba84f52b37d378edbffd1710628e/#dst100834), [ч. 4 ст. 123](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/627272a057d8634b0366744b16b04a6853d96fad/#dst626) ТК РФ).

3.22. До истечения шести месяцев непрерывной работы первый оплачиваемый отпуск по заявлению работников должен быть предоставлен, в частности, следующим работникам ([ч. 3 ст. 122](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/56236a39da1eba84f52b37d378edbffd1710628e/#dst100834), [ч. 4 ст. 123](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/627272a057d8634b0366744b16b04a6853d96fad/#dst626), [ст. ст. 257, 260](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/f5fd171a4ab7e7d0f6689866e41ae0c34bd47425/#dst1062), [286](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/358e16fa85f153cd0291eccee27e870018ef2b55/#dst101714)ТК РФ):

* женщинам — перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком;
* несовершеннолетним (в возрасте до 18 лет);
* лицам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
* мужу — в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам;
* совместителю — одновременно с отпуском по основной работе;
* работникам, имеющим троих и более детей, в возрасте до 12 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

3.23. График отпусков утверждается работодателем с учетом мнения СТК не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и обязателен для исполнения работодателем и работником *(статья 123 ТК РФ).*

Учитывать при составлении графика отпусков в учреждении, что беременная женщина, а также женщина, находящаяся в отпуске по уходу за ребенком, имеет право использовать ежегодный оплачиваемый отпуск перед отпуском по беременности и родам, непосредственно после него, а также после окончания отпуска по уходу за ребенком.

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

3.25. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работникам исчисляется в соответствии с требованиями статьи 121 Трудового кодекса РФ с учетом категорий работников:

* + - педагогические – 42 или 56 календарных дней, в соответствии с [постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 г. N 466 “О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках”](http://dou-28.ru/goto/garantf1:/70924948.0/), в том числе работающие с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении (независимо от количества таких детей в группе) – 56 дней (воспитатель, а также принимающие непосредственное участие в работе с указанной категорией детей –педагог-психолог, учитель – логопед, учитель – дефектолог).
    - несовершеннолетние – 31 календарных дней,
    - музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре – 42           календарных дней,
    - инвалиды – 30 календарных дней,
    - остальные – 28 календарных дней.

К основному отпуску добавляется дополнительный отпуск 8 календарных дней за работу в южных районах Дальнего Востока.

3.26. Ежегодный оплачиваемый отпуск продляется работодателем или переносится на другой срок с учетом пожелания работника в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

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

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством *(статья 124 ТК РФ).*

3.27. Ежегодный оплачиваемый отпуск по письменному заявлению работника переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

3.28. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

– все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении;

– излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

3.29. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней *(статья 125 ТК РФ).*

3.30. Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия кроме работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.31. Неиспользованная, в связи с отзывом, часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год *(статья 125 ТК РФ).*

3.32. Вне графика отпусков работнику по письменному заявлению предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

3.33. Работникам Учреждений, занятым на рабочих местах, которые по результатам специальной оценки условий труда отнесены к [вредным условиям](http://dou-28.ru/goto/garantf1:/70452676.14/) труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

3.34. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в части первой настоящей статьи, составляет 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда. *(статья 117 ТК РФ)*

3.35. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная по результатам проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда, сохраняется до истечения срока действия имеющихся результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, за исключением случаев проведения внеплановой специальной оценки условий труда или принятия руководителем учреждения решения о проведении специальной оценки условий труда.

3.36. В стаж работы, дающий право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

* 3.37. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работникам предоставляется отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления:

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) –  14 календарных дней в год;

работающим инвалидам – 60  календарных дней в год;

работникам, имеющим детей – инвалидов – до 35 дней;

работникам в случае рождения ребенка, усыновления ребенка, регистрации брака работника или его детей, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

при переезде на новое место жительства – до 3 календарных дней;

матерям, имеющим детей – первоклассников – 1 день (1 сентября);

в других случаях –  3 календарных дней в год *(статья 128 ТК РФ и др.).*

3.38. Каждый педагогический работник не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеет право на длительный, сроком до одного года, отпуск в соответствии с приказом Минобрнауки РФ от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

Длительный отпуск предоставляется работнику без сохранения заработной платы по заявлению, поданному работодателю заблаговременно, но не позднее, чем за 3 месяца до начала учебного года и оформляется распорядительным документом (приказом), отражается в соответствующем разделе Личной карточки работника формы Т-2.

Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск не подлежит продлению. Указанный отпуск не может быть разделен на части.

3.39. На время проведения в организации ремонтных работ, педагогический, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения, доставка воды в группы (пищеблок, прачечную) при поломке центрального водоснабжения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

***СТК организации обязуется:***

3.40. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.41. Предоставлять работодателю мотивированное мнение *(согласование статья 8 ТК РФ)* при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.42. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

**IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.**

4.1. Система оплаты труда устанавливается в соответствии с Положениями:

«Об оплате труда педагогических работников Муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида №10 Лесозаводского городского округа»;

«Об оплате труда работников административного персонала, учебно-вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала Муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения « Детский сад общеразвивающего вида № 10 Лесозаводского городского округа».

4.2. Тарифные ставки (оклады) отражаются в штатном расписании и утверждаются руководителем.

4.3. Индексация заработной платы производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. (ст. 134 ТК РФ)

4.4. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме (в рублях) за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются: **30** числа текущего месяца, и **15** число месяца следующего за расчетным (статья 136 ТК РФ). При выплате заработной платы работник извещается в письменной форм, выдается расчетный листок на руки за оплачиваемый период, с указанием:

– составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

– размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

– платы отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающих Работнику;

– размеров и оснований произведенных удержаний;

– общей денежной суммы, подлежащей выплате.

4.5. Заработная плата работника, отработавшего норму часов и качественно выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера заработной платы установленной нормативными документами Федерального уровня и Приморского края.

Заработная плата работника, не полностью отработавшего норму рабочего времени и/или не полностью выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), в случае, когда за ним в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность), не должна быть ниже заработной платы, установленной абзацем 1 данного пункта, рассчитанной пропорционально отработанному времени и/или выполненному объему работы.

Заработная плата работников (кроме педагогических работников) исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); надбавки за выслугу лет, доплаты районный коэффициента к заработной плате - 30%, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока - 10% по истечении первого года работы, с увеличением на 10% за каждые последующие два года работы, но не свыше 30% заработка; процентная надбавка к заработной плате в размере 10% за каждые шесть месяцев работы молодежи, прожившей не менее одного года в южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30% заработка.

Оклады педагогических работников организации устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утвержденных федеральным органом исполнительной власти. Осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, в том числе согласно Положению об оплате труда педагогических работников МДОБУ « Д/С №10 ЛГО».

Порядок применения повышающих коэффициентов.

К окладам педагогических работников, установленным по ПКГ, применяются следующие повышающие коэффициенты:

повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

повышающий коэффициент за специфику работы в организациях;

повышающий коэффициент за выслугу лет (стаж работы в образовательной организации).

К окладам педагогических работников, установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за квалификационную категорию:

первую - 10%;

высшую - 15%.

К окладам педагогических работников, установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за специфику выполняемой работы в организациях:

за реализацию образовательной программы с углубленным изучением отдельных учебных предметов или профильного обучения - 15%;

за реализацию специальной (адаптированной) образовательной программы, в группах компенсационного обучения - 20%;

за реализацию образовательной программы по индивидуальному учебному плану - 20%.

К окладам педагогических работников, установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за выслугу лет при стаже работы в образовательных организациях, рассчитываемый следующим образом:

от 3 лет - 3%, и дополнительно 1% за каждый следующий год работы, но не более 10% за весь период работы.

4.6. Доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности, выплаты стимулирующего характера, в соответствии с Положением об оплате труда работников МДОБУ « Д/С №10 ЛГО» и Положением об оплате труда педагогических работников МДОБУ « Д/С №10 ЛГО».

4.7. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время (статьей 149 ТК РФ).

4.8. Оплата труда работников в выходные и нерабочие праздничные дни – устанавливается не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

4.9. Оплата труда работников за сверхурочную работу за первые два часа в полуторном размере за последующие часы не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (статья 152 ТК РФ).

4.10. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Конкретные размеры повышенной оплаты устанавливаются работодателем, с учетом мнения СТК в соответствии со специальной оценки условий труда.

4.11. Размер доплаты работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленной по результатам проведенной специальной оценки условий труда, сохраняется до истечения срока действия имеющихся результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, за исключением случаев проведения внеплановой специальной оценки условий труда или принятия руководителем учреждения решения о проведении специальной оценки условий труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

4.12. Виды и размер доплат работникам производятся в соответствии с локальными актами Положением об оплате труда работников МДОБУ « Д/С №10 ЛГО» и Положением об оплате труда педагогических работников МДОБУ « Д/С №10 ЛГО»

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

4.14. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей (статья 142 ТК РФ).

Время простоя по вине Работодателя, закрытия групп на карантин и др., оплачивается 2/3 зарплаты.

4.15. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов денежной компенсации в размере не ниже установленной ст. 236 ТК РФ, действующей в это время ставки рефинансирования Центрального Банка Российской Федерации от невыплаченной в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно (статья 236 ТК РФ).

4.16. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется, в том числе при наличии следующих оснований:

при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения.

**V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ.**

***Стороны пришли к соглашению о том, что:***

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

– при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);

– при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);

– при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);

– по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);

– при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);

– при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);

– при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);

– в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);

– в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

***Работодатель обязуется:***

5.2. Осуществлять поддержку молодых специалистов в течение трех лет после начала трудовой деятельности в МДОБУ « Д/С №10 ЛГО» в виде ежемесячной денежной выплаты в размере 10 000,0 рубля.

К молодым специалистам относятся лица, которые соответствуют следующим критериям:

– возраст до 35 лет;

– наличие педагогического образования (среднего профессионального или высшего);

– начало педагогической деятельности в МДОБУ « Д/С №10 ЛГО» не позднее чем через 3 месяца после получения диплома.

5.3. Работодатель организует в детском саду общественное питание для работников.

5.4. Работодатель и СТК принимают на себя обязательство по организации культурно – просветительской и физкультурной – оздоровительной работы с работниками  организации.

**VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.**

6.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, ежегодно заключается соглашение по охране труда между администрацией и профсоюзным комитетом (ст. 219 ТК РФ).

***Руководитель обязуется:***

6.2. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

6.3. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда в учреждении в соответствии с *Приказом Минтруда России от 29.10.2021 N 776н "Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда" (Зарегистрировано в Минюсте России 14.12.2021 N 66318)*

6.4. Выделять средства на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда и оценку профессиональных рисков из всех источников финансирования учреждения *(статья 226 ТК РФ).*

6.5. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с *приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 14 июля 2021 г. № 467н, приказа Минздравсоцразвития России от 29 октября 2021 года № 771н. (вступает в силу с 01.03.2022г)*

6.6. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах в соответствии *с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ (в ред. Федеральных законов от 23.06.2014 N 160-ФЗ, от 13.07.2015 N 216-ФЗ, от 01.05.2016 N 136-ФЗ, от 19.07.2018 N 208-ФЗ, от 27.12.2018 N 553-ФЗ, от 27.12.2019 N 451-ФЗ, от 08.12.2020 N 429-ФЗ, от 30.12.2020 N 503-ФЗ) “О специальной оценке условий труда».*

6.7. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ и заключением комиссии, проводившей специальную оценку условий труда.

6.8. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами  в соответствии с *Приказом  № 290н от 1 июня 2009 года (изм. Приказ № 2н от 12.01.2015 г.),  Приказом Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 г. № 1122н (изм. Приказ от 23 ноября 2017 г. № 805н), Письма Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 сентября 2016 г. № 15-2/ООГ-3452.*

6.9. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных, медицинских осмотров (обследований), профессиональной гигиенической подготовки, обязательных психиатрических освидетельствований работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований) *(Приказ Минздрава России от 28.01.2021 N 29н, Приказ  № 229 от 29.06.2000 г., Постановление № 695 от 23 сентября 2000 г.)*.

6.10. Работникам, при прохождении диспансеризации, предоставляется освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работникам, достигшим возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части первой настоящей статьи, при прохождении диспансеризации предоставляется освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимися получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации предоставляется освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за н ими места работы (должности) и среднего заработка.

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

Работники обязаны предоставить работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

(*часть пятая введена Федеральным законом от 31.07.2020 N 261-ФЗ*)

6.11. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях учреждения в соответствии с СанПиН 2.4.3648-20 “Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи” и СанПиН 1.2.3685-21 «Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания».

6.12. Обеспечивать в установленном порядке проведение обучения и проверку знаний по охране труда работников *(ГОСТ 12.0.004.-2015 Межгосударственный стандарт Система стандартов безопасности труда Организация обучения безопасности труда).*

6.13. Обеспечивать обучение педагогических работников и сотрудников навыкам оказания первой помощи *(п.11. ФЗ от 03.07.2016 г. № 313-ФЗ).*

6.14. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

***Работники обязуются:***

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

6.16. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда, антитеррористической безопасности и гражданской обороне (*ГОСТ  12.0.004-2015 ССБТ, п.11. ФЗ от 03.07.2016 г. № 313-ФЗ).*

6.17. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры (обследования), а также профессиональной гигиенической подготовки, обязательные психиатрические освидетельствования за счет средств работодателя *(Приказ Минздрава России от 28.01.2021 N 29н "Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры" (Зарегистрировано в Минюсте России 29.01.2021 N 62277).*

6.18. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.19. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

**VII. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ.**

**С целью повышения социального статуса молодых специалистов\*** им предоставляются меры социальной поддержки, установленные на региональном уровне:

7.1. Единовременное пособие молодому специалисту выплачивается за счет стимулирующей части фонда оплаты труда, в размере::

а) в городских округах Приморского края

350 000,0 рубля - для молодого специалиста, имеющего диплом   
о высшем образовании с отличием;

300 000,0 рубля - для молодого специалиста, имеющего диплом о высшем образовании либо диплом о высшем образовании и о профессиональной переподготовке по направлению деятельности в образовательной организации;

300 000,0 рубля - для молодого специалиста, имеющего диплом   
о среднем профессиональном образовании с отличием;

250 000,0 рубля - для молодого специалиста, имеющего диплом о среднем профессиональном образовании либо диплом о среднем профессиональном образовании и о профессиональной переподготовке по направлению деятельности в образовательной организации;

б) в муниципальных районах Приморского края:

400 000,0 рубля - для молодого специалиста, имеющего диплом   
о высшем образовании с отличием;

330 000,0 рубля - для молодого специалиста, имеющего диплом о высшем образовании либо диплом о высшем образовании и о профессиональной переподготовке по направлению деятельности в образовательной организации;

350 000,0 рубля - для молодого специалиста, имеющего диплом   
о среднем профессиональном образовании с отличием;

275 000,0 рубля - для молодого специалиста, имеющего диплом о среднем профессиональном образовании либо диплом о среднем профессиональном образовании и о профессиональной переподготовке по направлению деятельности в образовательной организации;

в) в муниципальных районах (муниципальных округах) Приморского края:

400000,0 рубля - для молодого специалиста, имеющего диплом о высшем образовании с отличием;

350000,0 рубля - для молодого специалиста, имеющего диплом о высшем образовании либо диплом о высшем образовании и о профессиональной переподготовке по направлению деятельности в образовательной организации;

350 000,0 рубля - для молодого специалиста, имеющего диплом о среднем профессиональном образовании с отличием;

300 000,0 рубля - для молодого специалиста, имеющего диплом о среднем профессиональном образовании либо диплом о среднем профессиональном образовании и о профессиональной переподготовке по направлению деятельности в образовательной организации;

г) в муниципальных районах (муниципальных округах) Приморского края, приравненных к территориям Крайнего Севера:

440000,0 рубля - для молодого специалиста, имеющего диплом о высшем образовании с отличием;

385 000,0 рубля - для молодого специалиста, имеющего диплом о высшем образовании либо диплом о высшем образовании и о профессиональной переподготовке по направлению деятельности в образовательной организации;

385000,0 рубля - для молодого специалиста, имеющего диплом о среднем профессиональном образовании с отличием;

330 000,0 рубля - для молодого специалиста, имеющего диплом о среднем профессиональном образовании либо диплом о среднем профессиональном образовании и о профессиональной переподготовке по направлению деятельности в образовательной организации.

7.2. Ежемесячная надбавка молодому специалисту (из фонда оплаты труда учреждения) в течение 3-х лет в размере 10 000 руб. пропорционально отработанному времени (для педагогических работников – с учетом их педагогической нагрузки) при одновременном соблюдении следующих условий:

* впервые окончил высшее или среднее специальное учебное заведение,
* прибыл на работу в район области,
* заключил трудовой договор с организацией образования,
* договор заключен в течение 3 месяцев со дня окончания учебного заведения,
* срок трудового договора не менее трех лет,
* работа в соответствии с полученной специальностью.

\*Молодой специалист – выпускник очного курса учреждений среднего и высшего профессионального образования, в возрасте до 35 лет, поступившим на работу в образовательные учреждения впервые, а также приступивший к работе в педагогической должности после окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования, уже находясь в трудовых отношениях с работодателем.

Статус молодого специалиста предоставляется, трудоустроившемуся в образовательную организацию до достижения возраста 35 лет включительно по основному месту работы на штатную должность педагогического работника не менее одной ставки в течение трех лет со дня окончания обучения в профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования, а в случае прохождения профессиональной переподготовки по направлению деятельности в образовательной организации - в течение трех лет со дня окончания соответствующей профессиональной переподготовки.

Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу;

- переход работника в другую образовательную организацию;

- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;

- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

**Стороны пришли к соглашению о том, что:**

7.3. В целях организации профессиональной адаптации молодых специалистов создать (продолжить работу) систему наставничества.

7.4. Организовать рабочее место молодого специалиста в соответствии с современными требованиями.

7.5. Мотивировать молодых педагогов на участие в профессиональных конкурсах разного уровня.

7.6. Привлекать молодых педагогов к работе в общественных объединениях.

7.7. Разработать образовательную программу по повышению квалификации молодых педагогов (курсы, участие в семинарах, конкурсах, выступления на педагогических чтениях, конференциях и т.д.).

7.8. Способствовать:

* + укреплению физического здоровья молодых педагогов через организацию групп здоровья, участие в спортивных мероприятиях разного уровня;
  + содействию в виде материального и нематериального стимулировании наставников из числа высококвалифицированных работников, помогающих молодым специалистам овладевать профессиональными навыками.

**VIII. ГАРАНТИИ СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА.**

***В целях создания условий для успешной деятельности СТК в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:***

8.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение СТК в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором *(статьи 29, 30, 31 ТК РФ).*

8.2. Соблюдать права СТК, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

8.3. Не препятствовать представителям СТК в посещении рабочих мест, на которых работают члены СТК, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

8.4. Безвозмездно предоставлять СТК помещения как для постоянной работы СТК, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

8.5. Предоставлять выборному органу СТК в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники.

8.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа СТК, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу СТК.

8.7. Предоставлять в бесплатное пользование СТК здания, помещения, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны *(при наличии) (статья 377 ТК)*.

8.8. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в СТК.

8.9. Привлекать представителей выборного органа СТК для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

8.10. Взаимодействие работодателя с выборным органом СТК осуществляется посредством:

* учета мотивированного мнения выборного органа СТК в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
* согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом **5** настоящего коллективного договора, с выборным органом СТК после проведения взаимных консультаций.

8.11. С учетом мнения СТК производится:

* установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
* принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
* составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
* установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
* привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
* привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
* установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
* принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
* принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
* определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
* определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
* участие в оценке профессиональных рисков;
* формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
* формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
* принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
* изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

8.12. С учетом мотивированного мнения выборного органа СТК производится расторжение трудового договора с работниками по следующим основаниям:

* сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
* несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
* неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
* повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
* применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника *(пункт 2 статьи 336 ТК РФ)*.

8.13. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

* установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
* представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
* представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
* установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
* установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
* установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
* распределение стимулирующих выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ).

8.14. С учетом мотивированного мнения выборного органа СТК производится:

* применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников  *(статьи 81,373 ТК РФ);*
* увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа СТК, участвующего в разрешении коллективного трудового спора *(часть 2 статьи 405 ТК РФ).*
* сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
* несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
* неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

8.15. Члены выборного органа СТК освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка *(статья 374 ТК РФ).*

8.16. Члены выборного органа СТК, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа СТК подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

8.17. Члены выборного органа СТК включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

**IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА СТК.**

***Совет трудового коллектива обязуется:***

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов трудового коллектива по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

9.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

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

9.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

9.5. Представлять и защищать трудовые права членов трудового коллектива в комиссии по трудовым спорам и в суде *(статья 382 ТК РФ).*

9.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

9.8. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

9.9. Информировать членов трудового коллектива о своей работе, о деятельности СТК.

9.10. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для работников образовательной организации.

9.11. Содействовать оздоровлению членов трудового коллектива и их детей.

9.12. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

**X. ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКА.**

**Персональные данные работника –** информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающиеся конкретного работника.

**Обработка персональных данных работника –** получение, хранение, комбинирование, передача или любое другое использование персональных данных работника.

10.1. В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина **работодатель и его представители при обработке персональных данных работника обязаны соблюдать следующие требования:**

10.2. Обработка персональных данных работника может осуществляться исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия работникам в трудоустройстве, обучении и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности работников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества.

10.3. При определении объема и содержания обрабатываемых персональных данных работника работодатель должен руководствоваться Конституцией Российской Федерации, настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

10.4. Все персональные данные работника следует получать у него самого. Если персональные данные работника возможно получить только у третей стороны, то работник должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие. Работодатель должен сообщить работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение.

10.5. Работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его политических, религиозных и иных убеждениях и частной жизни. В случаях, непосредственно связанных с вопросами трудовых отношений, в соответствии со статьей 24 Конституции Российской Федерации работодатель вправе получать и обрабатывать данные о частной жизни работника только с его письменного согласия. 1) фамилию, имя, отчество, адрес субъекта персональных данных, номер основного документа, удостоверяющего его личность, сведения о дате выдачи указанного документа и выдавшем его органе.

Согласие в письменной форме субъекта персональных данных на обработку его персональных данных должно включать в себя, в частности:

* фамилию, имя, отчество, адрес представителя субъекта персональных данных, номер основного документа, удостоверяющего его личность, сведения о дате выдачи указанного документа и выдавшем его органе, реквизиты доверенности или иного документа, подтверждающего полномочия этого представителя (при получении согласия от представителя субъекта персональных данных);
* наименование или фамилию, имя, отчество и адрес оператора, получающего согласие субъекта персональных данных;
* цель обработки персональных данных;
* перечень персональных данных, на обработку которых дается согласие субъекта персональных данных;
* наименование или фамилию, имя, отчество и адрес лица, осуществляющего обработку персональных данных по поручению оператора, если обработка будет поручена такому лицу;
* перечень действий с персональными данными, на совершение которых дается согласие, общее описание используемых оператором способов обработки персональных данных;
* срок, в течение которого действует согласие субъекта персональных данных, а также способ его отзыва, если иное не установлено федеральным законом;
* подпись субъекта персональных данных.

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

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

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

10.9. Работники и их представители должны быть ознакомлены под роспись с документами работодателя, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, а также об их правах и обязанностях в этой области.

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

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

10.12. Порядок хранения и использования персональных данных работников устанавливается работодателем с соблюдением требований ТК РФ и иных федеральных законов.

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

не сообщать персональные данные работника третей стороне без письменного согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника, а также в других случаях предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами;

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

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

осуществлять передачу персональных данных работника в пределах одной организации;

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

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

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

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

полную информацию об их персональных данных и обработке этих данных;

свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные работника, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом;

определение своих представителей для защиты своих персональных данных;

доступ к относящимся к ним медицинским данным с помощью медицинского специалиста по их выбору;

требование об исключении или исправлении неверных или неполных персональных данных, а также данных, обработанных с нарушением требований ТК РФ или иного федерального закона. При отказе работодателя исключить или исправить персональные данные работника он имеет право заявить в письменной форме работодателю о своем несогласии с соответствующим обоснованием такого несогласия. Персональные данные оценочного характера работник имеет право дополнить заявлением, выражающим его собственную точку зрения;

требование об извещении работодателем всех лиц, которым ранее были сообщены неверные или неполные персональные данные работника, обо всех произведенных в них исключениях, исправлениях или дополнениях;

обжалование в суд любых неправомерных действий или бездействия работодателя при обработке и защите его персональных данных.

10.15. Ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника возлагается на лиц, имеющим доступ к персональным данным, а именно: на заведующего, старшего воспитателя, заместителя заведующего по АХЧ.

**XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.**

***Стороны договорились:***

11.1. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

11.2. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

11.3. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (либо на условиях, определенных сторонами) (не предоставление работодателем или лицом, его представляющим, в срок, установленный законом, информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения влечет за собой административную ответственность в соответствии со статьей 5.29. КоАП РФ *(административный штраф в размере от 1 до 3 тысяч рублей).*

11.4. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год.

11.5. Своевременно вносить изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения путем дополнительного соглашения с направлением его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной (уклонение работодателя или лица, его представляющего, от участия в переговорах о заключении, об изменении или о дополнении коллективного договора влечет за собой административную ответственность в соответствии со статьей 5.28. КоАП РФ (административный штраф в размере от 1 до 3 тысяч рублей).

11.6. Ежегоднопроводить обсуждение хода выполнения коллективного договора, а по окончанию срока действия – отчитываться о его выполнении, на общем собрании работников ***МДОБУ « Д/С №10 ЛГО»*** *в третий четверг декабря*. Нарушение или невыполнение работодателем или лицом, его представляющим, обязательств по коллективному договору влечет за собой административную ответственность в соответствии со статьей 5.31 КоАП РФ *(административный штраф в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей).*

11.7. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него коллективным договором,  работники   обязуются   не   прибегать   к   разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

11.8. Коллективный договор размещается на сайте *в разделе Документы*

[*http://*дс10.лго-обр.рф/wp-](http://дс10.лго-обр.рф/wp-)admin/admin/php?paqe=lansite-dashboard

и копия на стенде «Жизнь коллектива», с целью свободной доступности работников.

**Приложение № 1**

 к Коллективному договору

МДОБУ « Д/С №10 ЛГО»

на 2024-2027г.г.

**Перечень локальных актов и документов организации, принимаемых с мотивированным мнением Совета трудового коллектива.**

1. Приказы на увольнение работников в соответствии с п.п. 2,3, 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ (далее ТК РФ).
2. Правила внутреннего трудового распорядка (ст.100 ТК РФ).
3. Приказы на сверхурочные работы (ст.99 ТК РФ).
4. Приказы на работу в выходные и праздничные дни (ст.111.112 ТК РФ).
5. Положение об оплате труда работников МДОБУ « Д/С №10 ЛГО» (ст. 144 ТК РФ).
6. Положение об оплате труда педагогических работников МДОБУ « Д/С №10 ЛГО» (ст. 144 ТК РФ).
7. Приказы на введение, изменение и пересмотр оплаты труда (ст. 135, 149 ТК РФ).
8. Приказы на поощрение работников учреждения (ст. 144 ТК РФ).
9. Приказы и распоряжения о наложении дисциплинарного взыскания, перевод на другую работу работников, избранных в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы (ст. 374-376 ТК РФ, ст. 25.1 Закона о профсоюзах).
10. Приказы на увольнение по любым статьям по инициативе администрации, выбранных в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы (ст. 374-376 ТК РФ, ст. 25.3 Закона о профсоюзах).
11. Планирование мероприятий по охране труда (ст.212 ТК РФ, ст. 20 Закона о профсоюзах).
12. Приказ на установление на установление продолжительности работы работников в дневное и ночное время при пятидневной и шестидневной рабочей неделе и праздничные дни (ст. 190 ТК РФ)
13. Приказы на установление пятидневной или шестидневной рабочей недели (ст. 94 ТК РФ).
14. Приказ о времени начала и окончания перерыва для отдыха и питания работников учреждения (ст. 109 ТК РФ).
15. Перечень работ, где по условиям производства перерывы для отдыха и приема питания установить нельзя с определением порядка и места приема пищи (ст. 108-109 ТК РФ).
16. График отпусков (ст. 123 ТК РФ).
17. Соглашение по охране труда (ст.212 ТК РФ).
18. Заключение коллективного договора (ст.40 ТК РФ).
19. Инструкции по охране труда (ст.225 ТК РФ).
20. Расследование несчастных случаев происшедших на производстве и в процессе осуществления образовательной деятельности (ст.229 ТК РФ).
21. Приказы на перенос отпуска по производственной необходимости (ст. 124 ТК РФ).
22. Приказы по привлечению педагогических работников к работе сверхустановленной продолжительности рабочего времени (ст.99 ТК РФ).
23. Расписание учебных и практических занятий по охране труда (ст. 333 ТК РФ).
24. Тарификация педагогических работников (ст. 143 ТК РФ).

**Приложение № 2**

к Коллективному договору

МДОБУ « Д/С №10 ЛГО»

на 2024-2027 г. г.

**Соглашение**

**по охране труда на 2024-2027годы**

Администрация Муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения « Д/С общеразвивающего вида №10 Лесозаводского городского округа»в лице заведующего Кирилюк Татьяны Николаевны, действующего на основании Устава, с одной стороны и Совет трудового коллектива МДОБУ « Д/С №10 ЛГО», в лице председателя Светланы Викторовны Кавериной с другой стороны заключили настоящее соглашение о том, что в период с 2024 по 2027 годы будут выполняться следующие виды мероприятий по охране труда работников организации:

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Содержание мероприятий** | **Количество** | **Стоимость** | | **Срок**  **исполнения** | | **Ответственный** |
| ***1. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ***. | | | | | | | |
| 1. | Проведение специальной оценки условий труда , оценки уровней профессиональных рисков . (основание :Федеральный Закон « О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 г. №426-ФЗ | 2024 год:  49 рабочих места:  заведующий, учитель-логопед, старший воспитатель, музыкальный руководитель,  педагог – психолог,  инструктор по физкультуре, воспитатель 17 рабочих мест,  младший воспитатель 13 рабочих мест,  рабочий по обслуживанию зданий 3 рабочих места, заведующий хозяйством, шеф-повар, повар 2 рабочих места, кухонный рабочий 1 рабочих места, машинист по стирке белья 2 рабочих места, кладовщик, сторож 3 рабочих места. | | 117 845 руб.  ( в среднем 2405.00 руб. за 1 рабочее место) | До 31.12.2022г. | | Кирилюк Т.Н.- заведующий ДОУ  Гданова Т.В. ответственный по охране труда |
| 2. | Специальное обучение по охране труда в обучающих организациях руководителей, уполномоченного по охране труда, членов комиссии по ОТ. | 3 человека | | 9000.00 руб. | | в течение года. | Кирилюк Т.Н.- заведующий ДОУ |
| 3. | Обучение работников безопасным методам и приемам работы, навыкам оказания первой помощи, проверка знаний по ОТ | Вновь поступившие на работу, сотрудники - по графику. | | - | | Ежегодно, август, октябрь | Кирилюк Т.Н.- заведующий ДОУ  Гданова Т.В. ответственный по охране труда |
| 4. | Разработка и утверждение перечня профессий и видов работ ДОУ:  - работников, которым необходим периодический мед.осмотр  - работники, которые обеспечиваются специальной одеждой;  - работников, которым полагается компенсация за работу в опасных и вредных условиях труда. | - | | - | | Ежегодно:  июнь  июнь  декабрь | Кирилюк Т.Н.- заведующий ДОУ  Гданова Т.В.  Кирилюк Т.Н. |
| 5. | Организация и проведение административно – общественного контроля (далее – АОК) в соответствии с Положением об АОК , утвержденным приказом № 21 -од от 04.02.2022 г. и планом по АОК. | - | | - | | в течение года. | Кирилюк Т.Н. ответственный по ОТ |
| 6. | Оснащение:  - оформление стендов;  -разработка тестов для проверки знаний по ОТ;  -приобретение методической литературы , наглядных пособий, плакатов по ОТ:  -создание материальной базы . |  | |  | | В течение года | Кирилюк Т.Н.- заведующий ДОУ |
| 7. | Организация фотовыставки «На рабочем месте» |  | |  | | Сентябрь 2024 | Гданова Т.В. ответственный по ОТ. |
| 8. | Обновление и размещение материалов по ОТ на компьютере общего пользования. |  | |  | | Ежемесячно, в соответствии с планом работы. | Комиссия по ОТ |
| 9. | Организация работы комиссии по ОТ на паритетных основах с ответственным по охране труда. |  | |  | | В течение года | Гданова Т.В. ответственный по ОТ. |
| ***2. ТЕХНИЧЕСКИЕ МЕРОПРИЯТИЯ***. | | | | | | | |
| 1. | Проведение испытания устройств заземления( зануления) и изоляции проводов электросистем здания на соответствие требований электробезопасности.. | - | 26 000.00 | | Ежегодно  (3 квартал) | | Кирилюк Т.Н.- заведующий ДОУ  Гданова Т.В. завхоз |
| 2. | Внедрение и совершенствование технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током. |  | 4000.00 | | В течение года | | Гданова Т.В. |
| 3. | Испытание прочности спортивного оборудования на участке ДОУ. |  |  | | Ежегодно май, сентябрь | | Комиссия по ОТ.  Гданова Т.В.- завхоз |
| 4. | Ремонт построек на участке |  | 12000.00 | | Ежегодно май - август | | Гданова Т.В. |
| 5. | Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в служебных и бытовых помещениях местах прохода работников и воспитанников ДОУ в соответствие с действующими нормами  .Проверка освещённости групп, всех помещений ДОУ |  | 45 000.00 | | 2 раза в год | | Гданова Т. В.  завхоз  Комиссия по ОТ |
| 6. | Испытание спортивного оборудования в музыкальном (спортивном) зале. |  |  | | ежегодно  май,  сентябрь | | Комиссия по ОТ.  Гданова Т.В.  завхоз |
| 7. | Приобретение  -на пищеблок кухонной посуды;  -замена посуды по группам;  -стульчиков по группам;  -пополнение мед.аптечек;  -пылесосов по группам |  | 55000.00 | | В течение года | | Кирилюк Т.Н..- заведующий ДОУ  Андреева Е.В.  кладовщик  Гданова Т.В.  завхоз |
| 8. | Приведение в соответствие с действующими нормами вредных производственных факторов на рабочих местах (шум, вибрация и т.д.) |  | 35000.00 | | В течение года. | | Кирилюк Т.Н.  - заведующий ДОУ |
| 9. | Организация косметического ремонта в ДОУ |  | 40000.00 | | В течение года  (по плану) | | Гданова Т.В. завхоз |
| ***3. ЛЕЧЕБНО-ПРОФИЛАКТИЧЕСКИЕ И САНИТАРНО-БЫТОВЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ.*** | | | | | | | |
|  | | | | | | | |
| 1. | Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (осмотров) в установленном законодательством порядке.(ст.213 ТК РФ), |  | 234000.00 | | В соответствии с графиком | | Кирилюк Т.Н. заведующий ДОУ |
| 2. | Пополнение аптечек для оказания первой помощи. |  | 5000.00 | | Ежегодно сентябрь | | Кирилюк Т.Н.- заведующий ДОУ |
| ***4. МЕРОПРИЯТИЯ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ СРЕДСТВАМИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ.*** | | | | | | | |
| 1. | Обеспечение работников СИЗ в соответствии с Положением, утвержденным приказом № 21 -од от 04.02.2022 г. :  Приобретение  -халатов ;  - фартуков;  -косынок; |  | 20000.00 | | Ежегодно декабрь, июль | | Гданова Т.В. - завхоз |
| 2. | Приобретение резиновых и хлопчатобумажных перчаток |  | 4000.00 | | Один раз в квартал | | Гданова Т.В. - завхоз |
| 3. | Обеспечение работников смывающими и ( или) обезвреживающими средствами. |  | 10000.00 | | Один раз в квартал | | Гданова Т.В. - завхоз |
| 4. | Приобретение индивидуальных защитных масок | . | 4000.00 | | 4 квартал. | | Гданова Т.В. - завхоз |
| ***5. МЕРОПРИЯТИЯ, НАПРАВЛЕННЫЕ НА РАЗВИТИЕ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА*** | | | | | | | |
| 1. | Реконструкция спортивной площадки для занятий физкультурой и спортом для детей и взрослых |  | 57 000,00 | | 2 квартал 2024 г. | | Гданова Т.В. - завхоз |
| 2. | Организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий, в т.ч. мероприятий Всероссийского физкультурно- спортивного комплекса ГТО среди сотрудников. |  | - | | Ежегодно апрель- май | | Гданова Т.В. ответственный по ОТ. |
| 3. | Участие в городских спортивных мероприятиях |  | - | | В течение года | | Гданова Т.В. ответственный по ОТ. |
| 4. | Подготовить и провести -день здоровья.;  -веселые старты « А ну-ка девушки»; |  | - | | Февраль 2024г. | | Гданова Т.В. ответственный по ОТ. |
| ***6. МЕРОПРИЯТИЯ, НАПРАВЛЕННЫЕ НА ПРОФИЛАКТИКУ ВИЧ-ИНФЕКЦИИ*** | | | | | | | |
| 1 | Оформление стенда «Мы за здоровый образ жизни» |  | 7 000,00 | | 3 квартал 2024г. | | Гданова Т.В.  ответственный по ОТ. |
| 2 | Оформление Уголков здоровья во всех группах |  | - | | В течение года | | Воспитатели |
| 3 | Проведение Дня здоровья |  | - | | В течение года | | Воспитатели |
| 4 | «Профилактика ВИЧ/СПИД» размещение информации на сайте ДОУ |  | - | | В течение года | | Заведующий |
| 5 | Проведение анкетирования среди сотрудников и родителей «Что ты знаешь о ВИЧ/СПИД» |  | - | | 1 раз в квартал | | Ответственный за профилактику |
| 6 | Выпуск буклетов и листовок «Есть о чём подумать», «Всё в твоих руках» |  | - | | В течение года | | Гданова Т.В.  ответственный по ОТ. |
| 7 | Конкурс плакатов «Мы выбираем жизнь!» |  | - | | В течение года | | Воспитатели |
| 8 | Проведение Недели здорового образа жизни. |  | - | | январь | | Воспитатели |

|  |  |
| --- | --- |
| Заведующий  МДОБУ « Д/С №10 ЛГО»    Т.Н. Кирилюк    «12» февраля 2024 года | Председатель Совета трудового коллектива МДОБУ « Д/С №10 ЛГО»    С.В. Каверина  «12» февраля 2024 года |

**Приложение № 3**

 к Коллективному договору

МДОБУ « Д/С №10 ЛГО»

на 2024-2027 г.г.

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**профессий и должностей, работа на которых дает право работникам     на получение средств индивидуальной защиты смывающих и обеззараживающих средств**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№**  **п/п** | **Наименование работ и профессий** | **Документ** | **Наименование, норма выдачи на год** **(штуки, пары, комплекты) в месяц** | **Примечание** |
| 1 | Повар | Приложение N 1  к приказу Министерства здравоохранения  и социального развития РФ  от 17 декабря 2010 г. N 1122н | Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук  200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) | Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями |
| 2 | Кухонный рабочий |
| 3 | Рабочий по стирке и ремонту белья |
| 4 | Младший воспитатель |
| 5 | Рабочий по комплексному обслуживанию здания | Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства  300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах | Работы, связанные с трудно смываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Приложение № 4**     к Коллективному договору  МДОБУ « Д/С №10 ЛГО»  на 2024-2027 годы    **ПЕРЕЧЕНЬ**  **профессий и должностей, работа на которых дает право работникам     на получение средств индивидуальной защиты**     |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | | **№**  **п/п** | **Наименование работ и профессий** | **Номенклатура средств индивидуальной защиты** | **Норма выдачи на год** **(штуки, пары, комплекты)** | **Примечание** | | 2 | Кладовщик | Халат хлопчатобумажный | 2 шт | Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 г. N 997н  *П 49* | | 4 | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | Халат хлопчатобумажный (костюм рабочий) | 2 шт. | Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 г. N 997н  *П 23, П. 135* | | 5 | Рабочий по стирке и ремонту белья и спецодежды | Халат хлопчатобумажный | 2 шт. | Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.122014 г. N 997н  *П.115* | | 6 | Кухонный рабочий | Халат хлопчатобумажный | 1 шт. | Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.122014 г. N 997н  *П.60* | | Перчатки резиновые | 6 пар | | Косынка | 2 шт. | | 7 | Повар | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (Халат хлопчатобумажный) | 2 шт. | Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 г. N 997н  *П 122* | | Фартук из полимерных материалов с нагрудником | 2 шт. | | Нарукавники из полимерных материалов | до износа | | Колпак или косынка | 3 шт.  на 2 года | | 8 | Младший воспитатель | Халат хлопчатобумажный | 2 шт | П. 3.1.9. СанПиН 2.4.3648-20 | | Фартук | 2 шт. | | Колпак или косынка | 2 шт. | | Фартук из полимерных материалов с нагрудником | 2 шт. | | Халат для уборки помещения | 2 шт | | 9 | Заведующий хозяйством | Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 2 шт. на 2 года | Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 г. N 997н  *П 32;* | | Перчатки с полимерным покрытием | 6 пар | | Колпак или косынка | дежурные | | 10 | Воспитатель | Халат хлопчатобумажный | 2 шт. | П. 3.1.9. СанПиН 2.4.3648-20 | | 11 | Заведующий | Халат хлопчатобумажный | 2 шт. | П. 3.1.9. СанПиН 2.4.3648-20 | | Колпак или косынка | дежурные | | 12 | Старший воспитатель | Халат хлопчатобумажный | 2 шт. | П. 3.1.9. СанПиН 2.4.3648-20 | |

**Приложение № 5**

 к Коллективному договору

МДОБУ « Д/С №10 ЛГО»

на 2024-2027 г.г.

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**Профстандартов профессий и должностей,**

**применяемых в МДОБУ « Д/С №10 ЛГО»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Код** | **Наименование должности** | **Документ** |
| **Педагогические работники** | | |
| 01.001 | Старший воспитатель | [Профстандарт «Педагог»](https://vip.1obraz.ru/#/document/99/499053710/XA00M6G2N3/) |
| 01.001 | Воспитатель |
| 01.002 | Педагог-психолог | [Профстандарт «Педагог-психолог»](https://vip.1obraz.ru/#/document/99/420294037/XA00M6G2N3/) |
| 01.005 | Инструктор по физкультуре | [Профстандарт «Специалист в области воспитания»](https://vip.1obraz.ru/#/document/99/420390300/XA00M6G2N3/) |
|  | Музыкальный руководитель | [ЕКС должностей работников образования](https://vip.1obraz.ru/#/document/99/902233423/XA00MB82NE/) |
|  | Учитель-логопед |
| **Учебно-вспомогательный персонал** | | |
| [03.014](https://base.garant.ru/72138314/ef4f85d7867b5e850fd888c66b933adf/#block_1000) | Младший воспитатель | [ЕКС должностей работников образования](https://vip.1obraz.ru/#/document/99/902233423/XA00M2S2MD/) |
| **Иные работники** | | |
|  | Заведующий хозяйством | Е[КС должностей руководителей, специалистов и других служащих](https://vip.1obraz.ru/#/document/99/58839553/XA00LTK2M0/) |
| Кладовщик |
| Дворник |
|  |
|  | Сторож | Е[КС профессий рабочих, которым устанавливаются месячные оклады](https://vip.1obraz.ru/#/document/99/9012753/XA00LTK2M0/) |
|  | Машинист по стирке и ремонту спецодежды 2-го разряда |
|  | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 2-го разряда | ЕТКС работ и профессий рабочих народного хозяйства |
|  | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 3-го разряда |
|  | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 4-го разряда |
|  | Кухонный рабочий |
|  | Повар | [Профстандарт «Повар»](https://vip.1obraz.ru/#/document/99/420304275/ZAP2A623L0/) или ЕТКС работ и профессий рабочих народного хозяйства |

