

Председатель работников:
Представитель трудового
коллектива МБДОУ «Детский сад №10»
Ермолаева И.А.
«28» 09 2021г.



Представитель работодателя:
заведующая МБДОУ №10
Исаенякова Н.Н.
_____ 2021г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №10»

на 2021-2023 годы

Принят на Общем собрании
работников учреждения

Протокол №

«28» 09 2021г.

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДСКОГО
ОКРУГА «ГОРОД ЧИТА»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ЗАРЕГИСТРИРОВАН

«28» сентября 2021 г.
Регистрационный № 629/21
Подпись _____

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Прошел уведомительную регистрацию в
органе по труду

(указать наименование органа)

Регистрационный номер № _____ от « » 2021 года

СОДЕРЖАНИЕ

1	Общие положения	3
2	Производственно-экономическая деятельность	6
3	Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации	8
4	Высвобождение работников и содействие их трудоустройству....	10
5	Рабочее время и время отдыха	11
6	Оплата и нормирование труда	16
7	Гарантии и компенсации	22
8	Условия, охрана и безопасность труда	23
9	Гарантии представительного органа трудового коллектива	27
10	Обязательства представительного органа трудового коллектива	28
11	Контроль за выполнением коллективного договора.....	28
12	Ответственность сторон	29
13	Действие коллективного договора.....	29
14	Приложение 1. График работы сотрудников МБДОУ№10	30
15	Приложение 2. Положение о распределении педагогической нагрузки работникам МБДОУ «Детский сад №10» на 2021-2022 учебный год	31
16	Приложение 3. Перечень профессий и должностей работников, которым установлено льготное пенсионное обеспечение	32
17	Приложение 4. Перечень профессий и должностей, имеющих право на доплату 4%, 8% от должностного оклада за вредные условия труда	33
18	Приложение 5. Типовые нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств	34
19	Типовые нормы бесплатной выдачи специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.....	36
20	Приложение 6. Соглашение по охране труда	38
21	Копия протокола (выписка из протокола) общего собрания работников учреждения.....	41
22	Копия протокола (выписка из протокола) тайного голосования	

І. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБДОУ «Детский сад № 10» (далее - Учреждение).
- 1.2. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.
Сторонами коллективного договора являются:
 - работодатель в лице его представителя – заведующей МБДОУ «Детский сад №10» Поздняковой Надежды Николаевны (далее – работодатель);
 - работники образовательной организации в лице их представителя – представителя Общего собрания работников учреждения Вдовиной Татьяны Владиславовны (далее – «Представительный орган»).
- 1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБДОУ «Детский сад №10» и не могут ухудшать их положения по сравнению с нормами трудового законодательства.
- 1.4. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 (трех) лет со дня его подписания.
- 1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания.
- 1.6. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.7. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

Коллективный договор, соглашение в течение семи дней со дня подписания направляются работодателем, представителем работодателя (работодателей) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора, соглашения в силу не зависит от факта их уведомительной регистрации. При осуществлении регистрации

коллективного договора, соглашения соответствующий орган по труду выявляет условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и сообщает об этом представителям сторон, подписавшим коллективный договор, соглашение, а также в соответствующую государственную инспекцию труда. Условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению.

- 1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях реорганизации организации в форме преобразования (ст.43 ТК РФ).
- 1.10. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности.
- 1.11. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.12. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает с учетом мнения трудового коллектива:
 - 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
 - 2) Соглашение по охране труда;
 - 3) Инструкции по охране труда для работников;
 - 4) Инструкции по охране жизни и здоровья воспитанников;
 - 5) Положение о системе оплаты труда;
 - 6) Порядок распределения фонда оплаты труда работников детского сада;
 - 7) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
 - 8) Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
 - 9) Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
 - 10) другие локальные нормативные акты.
- 1.13. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.
- 1.14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

II. ПРОИЗВОДСТВЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

- 2.1. Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя (ст.56 ТК РФ).
- Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.
- 2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а так же отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.
- 2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст.67 ТК РФ).
- 2.4. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).
- 2.5. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ст. 68 ТК РФ).
- 2.6. Трудовой договор с работником, заключается:
- на неопределенный срок;
 - на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ.
- 2.7. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ.

В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

- 2.8. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются главой 44 ТК РФ.

- 2.9. В течение учебного года изменение условий трудового договора допускаются только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. ст. 74, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

- 2.10. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

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

- 2.12. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в день увольнения, а если в день увольнения работник не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены ему не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

- 2.13. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения

трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" п. 6 части первой ст.81 или п.4 части первой ст. 83 ТК РФ, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности в соответствии с частью второй статьи 261 ТК РФ. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд детского сада определяет работодатель.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (ст.196 ТК РФ)

3.2. Работодатель обязуется:

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

3.2.2. Педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

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

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

3.2.5. Представлять в аттестационную комиссию (главную аттестационную комиссию) для прохождения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемой должности в отношении педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий (первой или высшей) и руководящих работников с целью установления соответствия уровня квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей),

проводимой один раз в 5 лет представление на аттестуемых работников. Представление должно содержать мотивированную всестороннюю и объективную оценку профессиональных, деловых качеств педагогического работника, результатов его профессиональной деятельности на основе квалификационной характеристики по занимаемой должности, информацию о прохождении педагогическим работником повышения квалификации, в том числе по направлению работодателя, за период, предшествующий аттестации, сведения о результатах предыдущих аттестаций.

Работодатель не должен одновременно направлять представления в аттестационную комиссию на всех педагогических работников учреждения, не имеющих квалификационную категорию.

Необходимость и сроки представления работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности должны определяться работодателем с учётом мнения представительного органа.

3.2.6. По результатам аттестации устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям размер оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией (главной аттестационной комиссией).

3.2.7. В соответствии с подпунктом «б» п.22 приказа Минобрнауки России от 07.04.2014г № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят:

- педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее 2 лет в организации, в которой проводится аттестация;

Аттестация женщин, находящихся в отпуске по беременности и родам и лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

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

IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Работодатель обязуется:

- 4.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников детского сада и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом представительному органу не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях (ст. 82 ТК РФ).
- 4.2. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.
Стороны договорились, что:
- 4.3. Преимущественное право на оставление работы при сокращении численности штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников).
- 4.4. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.
- 4.5. При появлении новых рабочих мест в детском саду, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из детского сада в связи с сокращением численности или штата.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, условиями трудового договора, расписанием занятий, графиком сменности, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом детского сада должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником (ст. 91 ТК РФ).

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного и обслуживающего персонала детского сада устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

5.3. Для педагогических работников детского сада устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (ст. 333 ТК РФ):

- для воспитателей, работающих в группах общеразвивающей направленности, воспитателя изо - 36 часов в неделю;
- для воспитателей, работающих в логопедических группах – 20 часов в неделю;
- педагога–психолога устанавливается продолжительность рабочего времени - 36 часов в неделю за ставку заработной платы;
- учителя-логопеда – 20 часов в неделю;
- музыкального руководителя – 24 часа в неделю;
- инструктора по физической культуре – 30 часов в неделю.

5.4. Рабочее время включает в себя воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке. **(Приложение 1).**

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом МБДОУ «Детский сад №10».

Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом детского сада (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), педагогические работники вправе использовать по своему усмотрению **(Приложение 2).**

5.5. Сокращенную продолжительность рабочего времени для работников в возрасте 18 лет, инвалидов, учащихся устанавливать в соответствии с законодательством (ст.92 ТК РФ).

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

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

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные, нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

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

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

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

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

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

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

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

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

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

5.9. Для работников учреждения предоставлять отдых в соответствии со статьей 107 ТК РФ.

В течение рабочего дня работнику должен быть представлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут, который в

рабочее время не включается и определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 108 ТК РФ).

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

Общими выходными днями для работников учреждения являются суббота и воскресенье.

- 5.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения представительного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

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

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

- 5.11. При наличии финансовых возможностей, а также обеспечения работой часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (статья 126 ТК РФ).

- 5.12. Работодатель обязуется:

5.12.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск 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.

На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективных договоров, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, установленную частью второй настоящей статьи, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективными договорами.

(Приложение 3).

5.12.2. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

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

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных иными федеральными законами либо коллективным договором.

5.12.3. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

5.12.4. На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

VI .ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

- 6.1. Оплата труда работников учреждений определяется трудовыми договорами, заключенными между руководителем Учреждения и работниками исходя из условий труда, его результативности, особенностей деятельности учреждения и работников (ст. 135 ТК РФ).
- 6.2. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

- 6.3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год в пределах ассигнований бюджета Забайкальского края (субвенция) и бюджета городского округа «Город Чита» соответственно, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения в соответствии с действующим законодательством.

- 6.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

6.5. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

6.6. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

6.7. Заработная плата работников учреждений за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включает:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;
- выплаты компенсационного характера,
- стимулирующие выплаты.

6.8. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплата за специфику работы;
- надбавка за выслугу лет;
- надбавка молодым специалистам;
- надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание;
- выплата за интенсивность;
- выплата за высокие результаты работы;
- система премирования.

Стимулирующие выплаты работникам учреждений устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

6.9. К выплатам компенсационного характера относятся выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (работа в ночное время), на работах в местностях с особыми климатическими условиями.

6.10. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам в соответствии со статьей 154 ТК РФ. Ночное время – время с 22 часов до 6 часов. Размер повышенной оплаты составляет 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанной за час работы.

6.11. Выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда – 4% или 8% от оклада с учетом нагрузки (на основании проведенной специальной оценки условий труда) следующим должностям:

- Помощник воспитателя - 4%
- Машинист по стирке и ремонту белья- 4%
- Грузчик - 4%
- Повар – 8%

- Кухонный рабочий - 4%
- Уборщик служебных помещений - 4%
- Дворник - 4% (**Приложение 4**).

- 6.12. За работу в местностях с особыми климатическими условиями осуществляются в виде районного коэффициента, который начисляется к заработной плате работников (должностным окладам, компенсационным и стимулирующим выплатам) в размере, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации и Забайкальского края.
- 6.15. Оплата труда сторожей за работу в нерабочие праздничные дни производится в соответствии с действующим законодательством в двойном размере.
- 6.16. Работодатель обязуется:
- возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере среднего заработка;
 - время простоя по вине работника не оплачивается (ст. 157 ТК РФ).
- 6.17. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику определяется ст. 142.236 Трудового кодекса РФ.
- 6.18. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:
- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
 - размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
 - размеров и оснований произведенных удержаний;
 - общей денежной суммы, подлежащей выплате.
- 6.19. Заработная плата выплачивается работнику, посредством перечисления на указанный работником счет в банке в валюте РФ (в рублях).
- 6.20. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы
- 6.20.1. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:
- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
 - 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
 - 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
 - 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

6.20.2. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

6.20.3. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

6.21. Условия оплаты труда и размеры должностных окладов работников.

6.21.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются работникам руководителем учреждения на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

6.21.2. Заведующая Учреждения несёт ответственность за:

- правильное исчисление и своевременную выплату заработной платы работникам в соответствии с действующим законодательством,
- за расходование средств, выделенных на заработную плату работникам в пределах утвержденного фонда.

6.21.3. Заведующая Учреждения:

- ежегодно на 1 сентября составляет тарификационные списки работников с проверкой документов об образовании и стаже работы и установлением им должностных окладов;
- устанавливает низкоквалифицированным рабочим нормированные задания, часовую оплату труда;
- использует экономию фонда оплаты труда на увеличение заработной платы работникам и установление индивидуальных условий оплаты труда отдельным высококвалифицированным специалистам, применяющим в работе достижения науки, передовые методы труда;

- проводит организационные мероприятия по оптимизации штатной численности (за исключением должностей, которые вводятся для выполнения основной деятельности учреждения, в том числе педагогической и методической работы по утвержденным учебным планам, программам);
 - утверждает работникам должностные инструкции, определяющие содержание, объем и порядок выполнения работ в соответствии с профессионально-квалификационными требованиями.
- 6.21.4. Работники, не имеющие требуемого квалифицированного уровня или стажа работы, но обладающие достаточным практическим опытом работы и выполняющие качественно и в полном объеме свои должностные обязанности, могут быть назначены на соответствующие должности.
- 6.21.5. Месячная заработная плата работников, отработавших норму рабочего времени и качественно выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже прожиточного минимума трудоспособного населения Забайкальского края, устанавливаемого постановлениями Губернатора.
- 6.21.6. Тарификация работников производится один раз в год перед началом учебного года. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в месяце.
- 6.21.7. При увольнении работнику выплачивать денежную компенсацию за все неиспользованные дни отпуска.
- 6.22. Порядок определения уровня образования и стажа педагогической работы.
- 6.22.1. Уровень образования работников при установлении должностного оклада определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании.
- 6.22.2 Среднее профессиональное образование подтверждается дипломами государственного образца об окончании училища или техникума, а также приравненных к ним средних специальных учебных заведений.
- 6.22.3. Высшее профессиональное образование подтверждается дипломами государственного образца об окончании университета или института, а также приравненных к ним высших учебных заведений.
- 6.22.4. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.
- 6.22.5. Наличие у работников диплома государственного образца бакалавра, специалиста с высшим профессиональным образованием, магистра дает

право на установление им должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

- 6.22.6. Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление им должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает.
- 6.22.7. Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений, дает право на установление им должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.
- 6.22.8. Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка. Стаж работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может устанавливаться на основании документов за подписью руководителей соответствующих учреждений, заверенных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности. Документы должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, должности и времени работы в этой должности с указанием даты выдачи справки и сведения.
- 6.22.9. В случае утраты документов о стаже работы стаж может устанавливаться на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке при подтверждении свидетелями стажа за период совместной работы.
- 6.22.10. В стаж педагогической работы засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных учреждениях.
- 6.23. Порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения и заместителя заведующей по ВМР.
- 6.23.1. Заработная плата заведующей Учреждения устанавливается при заключении с ним трудового договора комитетом образования административного округа «Город Чита».
- 6.23.2. Заработная плата заведующей Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
- 6.23.3. Размеры должностных окладов заведующей учреждения устанавливаются с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой отнесено Учреждение. Группа по оплате труда устанавливается один раз в год приказом председателя комитета образования административного округа «Город Чита».
- 6.23.4. Размеры должностных окладов заместителя заведующей по УВР устанавливаются на 10–30 процентов ниже должностного оклада заведующей.

VII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7. Стороны пришли к соглашению о том, что:

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Оказывать материальную помощь работникам учреждения в размере 3.000 рублей на юбилей, рождение детей, свадьбу, похороны из средств экономии фонда оплаты труда работников учреждения.

7.1.2. В оклады (должностные оклады) педагогических работников (в том числе руководящих работников, деятельность которых связана с образовательным процессом) включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей.

Данная денежная компенсация образует новый оклад.

7.1.3. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами.

Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются федеральными законами (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ).

7.1.4. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве, либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещать его утраченный заработок, а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию, либо расходы, связанные со смертью работника (ст. 184 ТК РФ).

7.1.5. На время прохождения медицинского осмотра (обследования) за работником сохранять средний заработок по месту основной работы (ст.213, 212 ТК РФ).

7.1.6. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173 – 177 ТК РФ).

7.1.7. Не увольнять по сокращению штата при любом финансовом положении следующие категории:

- работников в период временной нетрудоспособности (ст.81 ТК РФ), во время пребывания в декретном, учебном отпуске (ст.261 ТК РФ);
- женщин, имеющих детей до трех лет (ст.261 ТК РФ);
- работающих инвалидов;
- одиноких матерей (отцов), имеющих детей до 16 лет.

VIII. УСЛОВИЯ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

Работодатель обязуется:

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

8.2. Способствует выделению средств на реализацию природоохранных мероприятий, мероприятий по охране труда, финансируемых за счет средств бюджета городского округа «Город Чита».

8.3. Проводить специальную оценку условий труда.

8.4. Для всех принимаемых на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, работодатель (или уполномоченное им лицо) обязаны проводить инструктаж по охране труда. Все принимаемые на работу лица, а также командированные в организацию работники и работники сторонних организаций, выполняющие работы на выделенном участке, проходят в установленном порядке вводный инструктаж, который проводит специалист по охране труда или работник, на которого приказом работодателя (или уполномоченного им лица) возложены эти обязанности. Вводный инструктаж по охране труда проводится по программе, разработанной на основании законодательных и иных нормативных правовых актов Российской Федерации с учетом специфики деятельности организации и утвержденной в установленном порядке работодателем (или уполномоченным им лицом).

Кроме вводного инструктажа по охране труда, проводится первичный инструктаж на рабочем месте, повторный, внеплановый и целевой инструктажи.

Первичный инструктаж на рабочем месте, повторный, внеплановый и целевой инструктажи проводит непосредственный руководитель (производитель) работ (мастер, прораб, преподаватель и так далее), прошедший в установленном порядке обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда.

Проведение инструктажей по охране труда включает в себя ознакомление работников с имеющимися опасными или вредными производственными факторами, изучение требований охраны труда, содержащихся в локальных нормативных актах организации, инструкциях по охране труда, технической, эксплуатационной документации, а также применение безопасных методов и приемов выполнения работ.

Инструктаж по охране труда завершается устной проверкой приобретенных работником знаний и навыков безопасных приемов работы лицом, проводившим инструктаж. Проведение всех видов инструктажей регистрируется в соответствующих журналах проведения инструктажей (в установленных случаях - в наряде-допуске на производство работ) с указанием подписи инструктируемого и подписи инструктирующего, а также даты проведения инструктажа.

Первичный инструктаж на рабочем месте проводится до начала самостоятельной работы: со всеми вновь принятыми в организацию работниками, включая работников, выполняющих работу на условиях трудового

договора, заключенного на срок до двух месяцев или на период выполнения сезонных работ, в свободное от основной работы время (совместители), а также на дому (надомники) с использованием материалов, инструментов и механизмов, выделяемых работодателем или приобретаемых ими за свой счет;

с работниками организации, переведенными в установленном порядке из другого структурного подразделения, либо работниками, которым поручается выполнение новой для них работы;

с командированными работниками сторонних организаций, обучающимися образовательных учреждений соответствующих уровней, проходящими производственную практику (практические занятия), и другими лицами, участвующими в производственной деятельности организации.

Первичный инструктаж на рабочем месте проводится руководителями структурных подразделений организации по программам, разработанным и утвержденным в установленном порядке в соответствии с требованиями законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда, локальных нормативных актов организации, инструкций по охране труда, технической и эксплуатационной документации.

Работники, не связанные с эксплуатацией, обслуживанием, испытанием, наладкой и ремонтом оборудования, использованием электрифицированного или иного инструмента, хранением и применением сырья и материалов, могут освобождаться от прохождения первичного инструктажа на рабочем месте. Перечень профессий и должностей работников, освобожденных от прохождения первичного инструктажа на рабочем месте, утверждается работодателем.

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

время фактической работы;

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

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

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

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

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

время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 Трудового кодекса РФ;

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

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

8.6. Обеспечить приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ч.3 ст.221 ТК РФ) (**Приложение 5**).

8.7. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда с учётом мнения представительного органа от трудового коллектива (ст.212 ТК РФ).

8.8. Обеспечить за счёт средств организации прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам (ст. 212 ТК РФ).

8.9. Создать в детском саду комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить представители трудового коллектива.

8.10. Осуществлять совместно с представителем трудового коллектива контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда (**Приложение 6**).

8.11. Каждый работник имеет право на:

рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;

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

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

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

обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;

дополнительное профессиональное образование за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;

обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного

самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;

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

внеочередной медицинской осмотр в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра;

гарантии и компенсации, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Размеры, порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, предусмотренном статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса РФ.

Повышенные или дополнительные гарантии и компенсации за работу на работах с вредными и (или) опасными условиями труда могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом финансово-экономического положения работодателя.

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.

8.12. Рассматривать Заключение представительного органа о степени вины потерпевшего (застрахованного) вследствие трудового увечья, если его грубая неосторожность содействовала возникновению или увеличению вреда.

8.13. Работодатель обязан обеспечить:

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

наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

8.14. За время приостановки работы по указанным причинам за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

8.14. Работодатель обязуется один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.15. Представитель трудового коллектива обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников учреждения, вечера отдыха, 8-е марта, Новый год, День дошкольного работника.

- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

IX. ГАРАНТИИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

Стороны договорились о том, что:

- 9.1. Профессиональные союзы имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений (ст.370 ТК РФ).
- 9.2. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) представителей трудового коллектива в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
- 9.3. Работодатель может предоставить в соответствии с коллективным договором в бесплатное пользование выборному органу первичной профсоюзной организации принадлежащие работодателю либо арендуемые им здания, сооружения, помещения и другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей (ст. 377 ТК РФ).
- 9.4. Работодатель предоставляет представителям трудового коллектива необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.
- 9.5. Представители трудового коллектива включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации, педагогических работников, проведении специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.
- 9.6. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) представителей трудового коллектива рассматривает следующие вопросы:
 - расторжение трудового договора с работниками (ст. 82, 374 ТК РФ);
 - привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
 - разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
 - запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
 - очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
 - применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
 - массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
 - утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
 - создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
 - применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня момента его применения (ст. ст. 193, 194 ТК РФ);

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).

Х. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОГОНА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

Представители трудового коллектива обязуется:

- 10.1. Предоставлять и защищать права и интересы работников МБДОУ «Детский сад №10» по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ.
- 10.2. Осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 10.3. Осуществлять контроль правильности ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 10.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
- 10.5. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания, вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).
- 10.6. Представлять и защищать трудовые права работников МБДОУ №10 и комиссии по трудовым спорам в суде.
- 10.7. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 10.8. Осуществлять контроль правильного и своевременного предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 10.9. Участвовать в работе комиссий учреждения по аттестации педагогических работников, при проведении специальной оценки условий труда, охране труда и других.
- 10.10. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

ХИ. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11.1. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения 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.

Сроки отчета сторон - один раз в год на общем собрании (конференции) работников организации.

ХII. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

12.1. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

ХIII. ДЕЙСТВИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

13.1. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

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

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

**График
работы сотрудников МБДОУ №10
на 2021 год**

	Должность	Часы работы	Кол-во часов в день	Кол-во часов в неделю
1	Заведующая	8.00-16.30 (с перерывом на обед 30мин)	8	40
2	Заместитель заведующей по ВМР	8.00-16.30 (с перерывом на обед 30 мин.)	8	40
3	Завхоз	8.00-16.30 (с перерывом на обед 30 мин.)	8	40
4	Воспитатели	1 смена: 7.30-14.42 2 смена: 12.18-19.30	7.12	36
5	Помощники воспитателей	8.00-16.30 (с перерывом на обед 30 мин.)	8	40
6	Педагог-психолог	По расписанию	7.12	36
7	Музыкальный руководитель	По расписанию	4.48	24
8	Учитель-логопед	По расписанию	4	20
9	Инструктор по ФИЗО	По расписанию	6	30
10	Повар	1смена: 6.30-15.00 2смена: 10.00-18.30 (с перерывом на обед 30мин)	8	40
11	Кухонный рабочий	8.00-16.30 (с перерывом на обед 30 мин.)	8	40
12	Кастелянша	8.00-16.30 (с перерывом на обед 30 мин.)	8	40
13	Машинист по стирке белья	8.00-16.30 (с перерывом на обед 30 мин.)	8	40
14	Кладовщик	8.00-16.30 (с перерывом на обед 30 мин.)	8	40
15	Уборщик служебных помещений	8.00-16.30 (с перерывом на обед 30 мин.)	8	40
16	Дворник	8.00-16.30 (с перерывом на обед 30 мин.)	8	40
17	Рабочий по обслуживанию здания	8.00-16.30 (с перерывом на обед 30 мин.)	8	40

Положение

О распределении педагогической нагрузки работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №10» на новый учебный год

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре.
- 1.2. Настоящее Положение утверждается работодателем по согласованию с представительным органом работников.
- 1.3. Настоящее Положение распространяется на работодателя и на всех работников муниципального бюджетного образовательного учреждения, занимающих педагогические должности в соответствии со штатным расписанием.

2. Комиссия по распределению педагогической нагрузки

- 2.1. Для распределения педагогической нагрузки на новый учебный год в учреждении создается комиссия.
- 2.2. Комиссия по распределению педагогической нагрузки (далее – Комиссия) создается с целью:
 - обеспечения объективного и справедливого распределения администрацией образовательного учреждения учебной нагрузки педагогических работников на новый учебный год;
 - соблюдения установленного срока письменного предупреждения педагогических работников о возможном уменьшении или увеличении учебной нагрузки в новом учебном году в случае изменения часов.
- 2.3. Распределение педагогической нагрузки на новый учебный год проводится Комиссией до окончания учебного года и за два месяца до проведения тарификации.
- 2.4. руководитель образовательного учреждения создает необходимые условия для работы Комиссии.

3. Компетенция комиссии по распределению педагогической нагрузки

В компетенцию Комиссии входит рассмотрение и установление объема учебной нагрузки на новый учебный год персонально каждому педагогическому работнику образовательного учреждения.

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников МБДОУ «Детский сад №10» с
ненормированным рабочим днём, имеющим право на дополнительный
оплачиваемый отпуск

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска
1	Заведующая	8 календарных дней
2	Заместитель заведующей по ВМР	8 календарных дней
3	Завхоз	8 календарных дней
4	Воспитатель	8 календарных дней
5	Инструктор по физической культуре	8 календарных дней
6	Музыкальный руководитель	8 календарных дней
7	Педагог-психолог	8 календарных дней
8	Учитель-логопед	14 календарных дней
9	Машинист по стирке белья	8 календарных дней
10	УСП	8 календарных дней
11	Дворник	8 календарных дней
12	Кладовщик	8 календарных дней
13	Грузчик	8 календарных дней
14	Кастелянша	8 календарных дней
15	Помощник воспитателя	8 календарных дней
16	Делопроизводитель	8 календарных дней

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей, имеющих право на доплату 4%, 8% от
должностного оклада за вредные условия труда

<i>Подразделение</i>	<i>Наименование профессий, должностей</i>	<i>Предоставляемая льгота</i>
Группы	Помощник воспитателя	4% - за вредные условия труда (основание – карты СОУТ)
Пищеблок	Повар Кухонный рабочий	8%-за вредные условия труда (основание – карты СОУТ) 4%- за вредные условия труда (основание – карты СОУТ)
II продуктовый склад	Грузчик	4%- за вредные условия труда (основание – карты СОУТ)
Прачечная	Машинист по стирке белья	4%- за вредные условия труда (основание – карты СОУТ)
Коридоры	Уборщик служебных помещений	4%- за вредные условия труда (основание – карты СОУТ)
Территория д/сада	дворник	4%- за вредные условия труда (основание – карты СОУТ)

ТИПОВЫЕ НОРМЫ
БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ РАБОТНИКАМ СМЫВАЮЩИХ
И (ИЛИ) ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИХ СРЕДСТВ

N п/п	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц
I. Защитные средства			
1	Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу)	Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтью и нефтепродуктами, графитом, различными видами производственной пыли (в том числе угольной, металлической, стекольной, бумажной и другими), мазутом, стекловолокном, смазочно-охлаждающими жидкостями (далее - СОЖ) на масляной основе и другими водонерастворимыми материалами и веществами	100 мл
2	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	Работы с водными растворами, водой (предусмотренные технологией), СОЖ на водной основе, дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими водорастворимыми материалами и веществами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки), закрытой спецобуви	100 мл
3	Средства комбинированного действия	Работы при попеременном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ, указанных в <u>пунктах 1 и 2</u> настоящих Типовых норм	100 мл
4	Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи)	Наружные, сварочные и другие работы, связанные с воздействием ультрафиолетового излучения диапазонов А, В, С или воздействием пониженных температур, ветра	100 мл
5	Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	Работы с бактериально опасными средами; при нахождении рабочего места удаленно от стационарных санитарно-бытовых узлов; работы, выполняемые в закрытой специальной обуви; при повышенных требованиях к стерильности рук на производстве	100 мл
6	Средства для защиты от биологических вредных факторов (от укусов членистоногих)	Наружные работы (сезонно, при температуре выше 0° Цельсия) в период активности кровососущих и жалящих насекомых и паукообразных	200 мл
II. Очищающие средства			
7	Мыло или жидкие моющие средства в том числе:	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	

	для мытья рук		200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
	для мытья тела		300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
8	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая)	300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Работы на угольных (сланцевых) шахтах, в разрезах, на обогатительных и брикетных фабриках, в шахтостроительных и шахто-монтажных организациях угольной промышленности	800 г (мыло туалетное) или 750 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
9	Очищающие кремы, гели и пасты	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая)	200 мл
III. Регенерирующие, восстанавливающие средства			
10	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтью и нефтепродуктами, графитом, различными видами производственной пыли (в том числе угольной, стекольной и другими), мазутом, СОЖ на водной и масляной основе, с водой и водными растворами (предусмотренные технологией), дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими рабочими материалами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки); негативное влияние окружающей среды	

**ТИПОВЫЕ НОРМЫ
БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДЫ, СПЕЦИАЛЬНОЙ ОБУВИ
И ДРУГИХ СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКАМ СКВОЗНЫХ
ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ ВСЕХ ВИДОВ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ЗАНЯТЫМ НА РАБОТАХ С ВРЕДНЫМИ
И (ИЛИ) ОПАСНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА, А ТАКЖЕ НА РАБОТАХ,
ВЫПОЛНЯЕМЫХ В ОСОБЫХ ТЕМПЕРАТУРНЫХ УСЛОВИЯХ
ИЛИ СВЯЗАННЫХ С ЗАГРЯЗНЕНИЕМ**

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
1.	Грузчик	При работе с углем, песком, коксом, торфом и битумом:	
		Комбинезон для защиты от токсичных веществ и пыли из нетканых материалов	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
		Очки защитные	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
2.	Дворник; уборщик территорий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
3.	Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
4.	Кастелянша	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием или	12 пар
		Перчатки с точечным покрытием	до износа
5.	Кухонный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.

		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		При работе в овощехранилищах дополнительно:	
		Жилет утепленный	1 шт.
		Валенки с резиновым низом	по поясам
6.	Оператор стиральных машин; машинист (рабочий) по стирке и ремонту спецодежды	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	дежурный
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные
7.	Повар; помощник повара; кондитер	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа
8.	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар

СОГЛАШЕНИЕ

по охране труда

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №10»

Работодатель в лице заведующей МБДОУ Поздняковой Н.Н. и представитель трудового коллектива в лице Ермолаевой И.А. заключили настоящее Соглашение по охране труда и обязуются в течение 2021-2022г. выполнить следующие мероприятия по охране труда:

№ п/п	Содержание мероприятий	Количество	Стоимость	Срок исполнения	Ответственный
1. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ.					
1.	Специальное обучение по охране труда в обучающих организациях руководителей, уполномоченного по охране труда, членов комиссии по ОТ.	2 человека	4000.00 руб.	в течение года	Позднякова Н.Н. – зав. ДОУ
2.	Обучение работников безопасным методам и приемам работы, навыкам оказания первой помощи, проверка знаний по ОТ	Вновь поступившие на работу, сотрудники-по графику	-	Ноябрь 2019г.	Позднякова Н.Н. – зав. ДОУ Ермолаева И.А.- завхоз ДОУ
3.	Оснащение кабинета охраны труда: - оформление стендов; - разработка тестов для проверки знаний по ОТ; - приобретение методической литературы, наглядных пособий, плакатов по ОТ; - создание материальной базы			В течение года	Позднякова Н.Н. – зав. ДОУ
2. ТЕХНИЧЕСКИЕ МЕРОПРИЯТИЯ					
1.	Проведение испытания устройств заземления	-	35 000.00	3 квартал 2021г.	Позднякова Н.Н. – зав. ДОУ

	(зануления) и изоляции проводов электросистем здания на соответствие требований электробезопасности				Ермолаева И.А.- завхоз ДОУ
2.	Внедрение и совершенствование технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током		1000.00	В течение года	Позднякова Н.Н. – зав. ДОУ
3.	Испытание прочности спортивного оборудования на участке ДОУ.			май, сентябрь 2021г.	Позднякова Н.Н. – зав. ДОУ Ермолаева И.А.- завхоз ДОУ
4.	Ремонт построек на участке		6000.00	май - август 2021г.	Ермолаева И.А.- завхоз ДОУ
5.	Приобретение -на пищеблок кухонной посуды; -замена посуды по группам; -стульчиков по группам; -пополнение мед.аптечек; -пылесосов по группам		150000.00	В течение года	Позднякова Н.Н. – зав. ДОУ Ермолаева И.А.- завхоз ДОУ
6.	Организация косметического ремонта в ДОУ		10000.00	В течение года (по плану)	Ермолаева И.А.- завхоз ДОУ

3. ЛЕЧЕБНО-ПРОФИЛАКТИЧЕСКИЕ И САНИТАРНО-БЫТОВЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ

1.	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (осмотров) в установленном законодательством порядке.(ст.213 ТК РФ),		150000.00	В соответствии с графиком	Позднякова Н.Н. – зав. ДОУ
----	---	--	-----------	---------------------------	----------------------------

2.	Пополнение аптечек для		1500.00	Сентябрь	Позднякова
	оказания первой помощи			2021г.	Н.Н. – зав. ДОУ
4. МЕРОПРИЯТИЯ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ СРЕДСТВАМИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ					
1.	Обеспечение работников СИЗ. Приобретение -халатов ; - фартуков; -косынок		10000.00	март 2021г.	Позднякова Н.Н. – зав. ДОУ Ермолаева И.А.- завхоз ДОУ
2.	Приобретение резиновых и хлопчатобумажных перчаток		1000.00	Один раз в квартал	Ермолаева И.А.- завхоз ДОУ
3.	Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами.		5000.00	Один раз в квартал	Ермолаева И.А.- завхоз ДОУ

Подписи сторон:

**Представитель работников:
работодателя:**

Представитель трудового
коллектива МБДОУ «Детский сад №10»
сад № 10»

_____ Ермолаева И.А.
«___» _____ 2021г.

Представитель

и.о. заведующей
МБДОУ «Детский

_____ Позднякова Н.Н.
«___» _____ 2021г.

ВЫПИСКА ИЗ ПРОТОКОЛА

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение

«Детский сад №10»

от «29» сентября 2021г.

№1

ПОВЕСТКА ДНЯ:

- 1) Об избрании члена коллектива и наделения его полномочиями на ведение переговоров по заключению Коллективного договора от имени работников МБДОУ «Детский сад №10».
- 2) Заключение Коллективного договора между работодателем и работниками МБДОУ «Детский сад №10».

1. СЛУШАЛИ:

1) Позднякова Надежда Николаевна, заведующая ДОУ об избрании члена трудового коллектива и наделения его полномочиями на ведение переговоров по заключению Коллективного договора от имени работников МБДОУ «Детский сад №10».

ПОСТАНОВИЛИ:

1) Избрать представителем трудового коллектива Ермолаеву И.А. и наделить её указанными полномочиями.

2. СЛУШАЛИ:

1) Позднякова Надежда Николаевна, заведующая ДОУ о необходимости заключения и регистрации Коллективного договора МБДОУ «Детский сад №10».

ПОСТАНОВИЛИ:

- 1) Заключить Коллективный договор сроком на 3 года.
- 2) Зарегистрировать Коллективный договор в органах по труду.

Голосовали: 29 человек – единогласно.

Председатель


подпись

И.А. Ермолаева
И.О. Фамилия

Секретарь


подпись

О.С. Ермолина
И.О. Фамилия

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение

«Детский сад №10»

ПРОТОКОЛ

Общего собрания работников учреждения

от «29» сентября 2021г.

№1

Председательствовал (а) Ермолаева Ирина Александровна

Секретарь Ермолина Ольга Сергеевна

Присутствует: 29 человек

ПОВЕСТКА ДНЯ:

- 1) Об избрании члена коллектива и наделения его полномочиями на ведение переговоров по заключению Коллективного договора от имени работников МБДОУ «Детский сад №10».
- 2) Заключение Коллективного договора между работодателем и работниками МБДОУ «Детский сад №10».
- 3) Избрание членов коллектива в комиссию по охране труда.
- 4) Избрание уполномоченного по охране труда.

1. СЛУШАЛИ:

1) Позднякова Надежда Николаевна, заведующая ДОУ об избрании члена трудового коллектива и наделения его полномочиями на ведение переговоров по заключению Коллективного договора от имени работников МБДОУ «Детский сад №10».

ПОСТАНОВИЛИ:

- 1) Избрать представителем трудового коллектива Ермолаеву И.А. и наделить её указанными полномочиями.

2. СЛУШАЛИ:

1) Позднякова Надежда Николаевна, заведующая ДОУ о необходимости заключения и регистрации Коллективного договора МБДОУ «Детский сад №10».

ПОСТАНОВИЛИ:

- 1) Заключить Коллективный договор сроком на 3 года.
- 2) Зарегистрировать Коллективный договор в органах по труду.

Голосовали: 29 человек – единогласно.

3. СЛУШАЛИ:

- 1) Позднякова Надежда Николаевна, заведующая ДОУ о создании комиссии по охране труда в МБДОУ «Детский сад №10».

ПОСТАНОВИЛИ:

- 1) Избрать в комиссию по охране труда следующих членов коллектива: Ермолаеву И.А., Ермолину О.С., Михайлова Н.А.

Голосовали: 29 человек – единогласно.

4. СЛУШАЛИ:

- 1) Позднякова Надежда Николаевна, заведующая ДОУ об избрании уполномоченного по охране труда МБДОУ «Детский сад №10».

ПОСТАНОВИЛИ:

- 1) Избрать уполномоченным по охране труда Ермолину О.С.

Голосовали: 29 человек – единогласно.

5. СЛУШАЛИ:

- 1) По пятому вопросу слушали заведующую Позднякову Н.Н., которая сообщила о том, что с 01.01.2021 г. вступили в силу новые Правила противопожарного режима в Российской Федерации. Надежда Николаевна ознакомила сотрудников с отличиями новых Правил от Правил, утративших силу.

ПОСТАНОВИЛИ:

Принять новые правила противопожарного режима в Российской Федерации

Голосовали: 29 человек – единогласно.

Председатель


подпись

И.А. Ермолаева
И.О. Фамилия

Секретарь


подпись

О.С. Ермолина
И.О. Фамилия

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение

«Детский сад №10»

ПРОТОКОЛ

Тайного голосования

от «29» сентября 2021г.

№2

Председательствовал (а) Ермолаева Ирина Александровна

Секретарь Ермолина Ольга Сергеевна

Присутствует: 29 человек

ПОВЕСТКА ДНЯ:

1) О наделении представителя трудового коллектива полномочиями представлять интересы работников МБДОУ «Детский сад №10» в социальном партнерстве.

1. СЛУШАЛИ:

1) Позднякова Надежда Николаевна, заведующая ДОУ о наделении представителя трудового коллектива полномочиями представлять интересы работников МБДОУ «Детский сад №10» в социальном партнёрстве.

Тайно голосовали: 29 человек - единогласно

ПОСТАНОВИЛИ:

1) Избрать по результатам открытого (тайного) голосования представителем трудового коллектива МБДОУ «Детский сад №10» завхоза Ермолаеву И.А.

Председатель


подпись

И.А. Ермолаева
И.О. Фамилия

Секретарь


подпись

О.С. Ермолина
И.О. Фамилия