# К О Л Л Е К Т И В Н Ы Й

# Д О Г О В О Р

Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
детского сада № 4
г. Вязьмы Смоленской области
**на 2020 — 2023 годы**

г. Вязьма

## I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 4 г. Вязьмы Смоленской области (МБДОУ д/с № 4 г. Вязьмы Смоленской области) далее – ДОУ и заключенный работниками и работодателем трудовой договор в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью установления согласованных мер по усилению социальной защищенности работников ДОУ и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот, улучшающих их положение.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники ДОУ - в лице их представителя – председателя профсоюзной организации ДОУ,

-работодатель - в лице заведующего ДОУ.

1.4. Работодатель признает профсоюз единственным полноправным представителем работников ДОУ, а профсоюз обязуется содействовать эффективной работе ДОУ присущими профсоюзу методами и средствами.

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников ДОУ, гарантирует защиту их прав и интересов и не может ухудшать положение работника по сравнению с нормами ТК РФ, отраслевыми соглашениями (областным, районным) и иными законодательными актами.

1.6. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить выборный орган профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем, при наличии их соответствующего заявления и ежемесячного перечисления денежных средств, в размере 1 процента от заработной платы на счет профсоюзной организации (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

1.8. Настоящий коллективный договор заключен на три года, вступает в силу с момента подписания. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.9. Профсоюз, а также администрация ДОУ обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.10. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников ДОУ.

1.14. Стороны осуществляют контроль за ходом выполнения коллективного договора и один раз в год на собрании работников отчитываются о выполнении своих обязательств.

1.15. В период действия коллективного договора стороны обязуются соблюдать установленные законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования крайних мер их разрешения – забастовок.

1.16. Подготовка коллективного договора для обсуждения на следующий срок должна быть начата за 3 месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

1.17. Текст коллективного договора размещается на официальном сайте ДОУ.

## II. Трудовые отношения

2.1. Трудовые отношения в ДОУ регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273 ФЗ, Уставом и другими законодательными и нормативными правовыми актами.

2.2. Штатное расписание ДОУ утверждается руководителем, исходя из задач и специфики работы в пределах фонда оплаты труда с участием в обсуждении и принятии решения профкома ДОУ.

2.3. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, обязано пройти предварительный медицинский осмотр и предъявить Работодателю документы, предусмотренные в ст. 65,69 ТК РФ

2.4. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника под роспись со следующими документами (ст.68 ТК РФ):

- Устав ДОУ;
- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Должностная инструкция;
- Коллективный договор;

- -Иные локальные акты.

2.5. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.6. Трудовой договор с работниками заключается на неопределенный срок (согласно ст. 58 ТК РФ).

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, предусмотренных законом (ст. 59 ТК РФ). Условия, оговариваемые при заключении индивидуальных трудовых договоров, не могут ухудшать положения работников, определенного трудовым законодательством, отраслевыми соглашениями, настоящим коллективным договором.

Если трудовой договор заключается на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы (при этом на его место уже был принят работник по договору на определенный срок и тоже отсутствует по основаниям, предусмотренным законодательством), то срок действия трудового договора определяется на период отсутствия обоих работников. В данном случае трудовой договор расторгается по выходу любого из отсутствующих работников.

2.7. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ такие, как:

- размер оклада, ставки заработной платы, конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы);

- размеры выплат компенсационного характера; - размеры выплат стимулирующего характера; а также условия о режиме рабочего времени и времени отдыха, и др.

Введенный в ДОУ механизм «эффективного контракта» подразумевает включение в трудовой договор с работником показателей и критериев оценки эффективности его деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов груда и качества оказываемых услуг.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.8. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве.

2.9. Перевод работника на другую работу по инициативе работодателя допускается только с письменного согласия работника (ст. 72 ТК РФ).

2.10. Работодатель, применяя право временного перевода на не обусловленную трудовым договором работу по замене временно отсутствующего работника, обязан заручиться письменным согласием работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленном по условиям трудового договора.

2.11. Лицам, работающим по совместительству, предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, в полном объёме.

2.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ (ст.ст.77, 336 ТК РФ и др.).

2.13. Работодатель обязуется оперативно доводить до сведения работников и профактива изменения в трудовом законодательстве.

## III. Дополнительное профессиональное образование работников и аттестация педагогов

3.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.2. Работодатель определяет необходимость подготовки и дополнительного профессионального образования работников для нужд ДОУ.

3.3. Работодатель по согласованию с выборным органом профсоюзной организации определяет формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития ДОУ.

3.4. Работодатель обязуется:

3.5. Содействовать дополнительному профессиональному образованию работников по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счёт средств ДОУ.

3.6. В случае направления работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах,

предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.7. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предусмотренные статьями 173—176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. ст. 173—176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня по направлению работодателя (если обучение осуществляется по профилю деятельности ДОУ).

3.7.1. Содействовать аттестации педагогических работников, которая проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

3.7.2. Создавать условия для прохождения педагогическими работниками аттестации в соответствии с действующим Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

## IV. Гарантии при возможном высвобождении. Обеспечение занятости.

4.1. Стороны обязуются не допускать экономически и социально не обоснованных сокращений рабочих мест. Массовое высвобождение работников ДОУ, связанное с реорганизацией, совершенствованием организации учебного процесса, ликвидацией, перепрофилированием может осуществляться при условии предварительного, не менее чем за три месяца письменного уведомления профсоюза и службы занятости.

4.2. Администрация и профком проводят взаимные консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, могут заключать взаимные соглашения, включающие комплекс мероприятий, направленных на трудоустройство, переквалификацию, повышение квалификации и т.д. высвобождаемых работников с выплатой гарантийных сумм, предусмотренных законодательством.

4.3. При принятии решения о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в связи с сокращением численности или штата, работодатель обязан уведомлять профсоюз не позднее, чем за три месяца

до начала расторжения трудовых договоров с работниками, в том числе в случае массового увольнения.

4.4. В целях поддержки работников, высвобождаемых из ДОУ в связи с сокращением численности или штата работников, ликвидацией или реорганизацией ДОУ, работодатель обязан предупреждать работников, являющихся членами Профсоюза, о предстоящем увольнении не менее чем за 3 месяца до предполагаемой даты увольнения и производить увольнение членов Профсоюза (п.п. 1, 2, ч. 1 ст. 81 ТК РФ) в связи с ликвидацией ДОУ или сокращением численности и штата работников с учетом мотивированного мнения профсоюза (ст.373 ТК РФ).

4.5. Стороны договорились, что при сокращении численности или штата работников ДОУ преимущественное право в оставлении на работе предоставляется прежде всего работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. Под квалификацией понимается:

- уровень образования, соответствующий профилю преподаваемых дисциплин,
- опыт работы,
- поощрения работника: наличие государственных и отраслевых наград и отсутствие действующих дисциплинарных взысканий, нарушений должностной инструкции,
- регулярное повышение квалификации работником, - результаты участия в профессиональных конкурсах.

Под более высокой квалификацией понимается наличие установленной квалификационной категории более высокого уровня.

4.6. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности и (или) штата работников могут иметь также лица:

- применяющие инновационные методы работы;

-предпенсионного возраста (за два года до пенсии);

-проработавшие в данном ДОУ 10 и более лет;

-одинокие родители (попечители), воспитывающие детей до 16летнего возраста;

-неосвобожденный председатель профсоюзной организации;

-награжденные государственными и отраслевыми наградами в связи с педагогической деятельностью;

-молодые специалисты со стажем работы менее одного года.

4.7. При появлении новых рабочих мест, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, ранее высвобожденных из ДОУ в связи с сокращением численности или штата и добросовестно работающих в нем.

4.8. 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.

4.9. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией ДОУ гарантируется наряду с выходным пособием в размере среднемесячной заработной платы, предусмотренным ст.178 ТК РФ, дополнительное выходное пособие в размере среднемесячной заработной платы следующим категориям: беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет, и одиноким матерям, имеющим на своем иждивении детей до 14 лет.

4.10. Расторжение трудового договора по ст. 288 Трудового кодекса Российской Федерации с беременной женщиной, женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается.

## V. Рабочее время и время отдыха.

5.1. В ДОУ режим труда и отдыха определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются работодателем с учетом мнения (согласования) выборного органа профсоюзной организации, а также условиями трудового договора.

5.2. В учреждении устанавливается 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота и воскресенье.

5.3. В соответствии с действующим законодательством (приказ Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников) для педагогов установлена сокращённая продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю за ставку заработной платы: воспитателям, педагогу-психологу – 36 часов в неделю; музыкальному руководителю – 24 часа в неделю; инструктору по физической культуре – 30 часов в неделю; учителю-логопеду- 20 часов в неделю; воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья – 25 часов в неделю.

5.4. Время перерыва для отдыха и питания, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается приказом ДОУ с учетом мнения (согласования) профкома. Время перерыва для отдыха и питания не должно быть менее 30 мин (ст. 108 ТК РФ)

5.5. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности смены (сторож), переработка компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха или, с согласия сотрудника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

5.6. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации в соответствии со ст. 112 ТК РФ являются:

- 1,2,3,4,5,6,8 – Новогодние каникулы.
- 7 января – Рождество Христово.
- 23 февраля – День защитника Отечества.
- 8 марта – Международный женский день.
- 1 мая – Праздник Весны и Труда.
- 9 мая – День Победы.
- 12 июня – День России.
- 4 ноября – День народного единства.

5.7. Работа в выходные и праздничные дни запрещена, привлечение к работе в указанные дни осуществляется только с согласия работника и в соответствии с требованиями статьи 113 Трудового Кодекса РФ.

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

5.9. Стороны согласились со следующими положениями в отношении ежегодных отпусков:

- в каждом календарном году сотрудник имеет право на основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы и среднего заработка;
- очерёдность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждённым приказом ДОУ с учётом мнения профсоюза не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года;
- отдельным категориям работников (работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери и отцу, имеющим одного ребёнка и более в возрасте до 14 лет) и в других случаях, предусмотренных федеральным законодательством, ежегодно оплачиваемый отпуск предоставляется по желанию в удобное для них время (ст. 123 ТК РФ);

- продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска для всех работников составляет 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлинённый основной оплачиваемый отпуск сроком на 42 календарных дня;
- по соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части (ст. 125 ТК РФ). При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору сотрудника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединяется к отпуску за следующий год;
- часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (при наличии денежных средств). При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесения ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части;
- ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлён в случаях:

* временной нетрудоспособности работника;

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

5.10. В соответствии со ст.128 ТК РФ работнику ДОУ по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной палаты. Отдельным категориям работников Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы (ст.128, 263 ТК РФ), а так же в случаях, не предусмотренных ст.128 ТК РФ по согласованию с представительным органом работников:

- в связи с вступлением в брак Работника — 2 календарных дня;
- в связи со смертью близких родственников Работника — 2 календарных дня.

5.11. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, как с их письменного согласия, так и без их согласия с учетом ограничений и

гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.12. Работникам, занятым на работах, которые отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени либо опасным условиям труда определяемым по результатам специальной оценки условий труда, предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск, не менее 7 календарных дней.

5.13. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы гарантируется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, определённых учредителем ДОУ.

5.14. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям работодатель предоставляет работнику ежегодный оплачиваемый отпуск (часть отпуска) вне графика отпусков.

5. 15.Отпуска женщинам по беременности и родам регулируются ст.255 ТК РФ.

Предоставление отпусков по уходу за ребенком осуществляется в соответствии со ст.256 ТК РФ.

## VI. Организация оплаты труда.

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Заработная плата (оплата труда) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

6.2. Система оплаты труда работников ДОУ устанавливается и изменяется с учетом: Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих либо профессиональных стандартов; обеспечения государственных гарантий по оплате труда; профессиональных квалификационных групп и перечня видов выплат компенсационного стимулирующего характера.

6.3. Оплата труда работников ДОУ определяется в соответствии с Положением об оплате труда работников МБДОУ детского сада № 4 г. Вязьмы Смоленской области, разработанного и принятого в соответствии с законодательством РФ и иными нормативно-правовыми

актами Смоленской области и не могут быть ниже ставок и окладов, установленных Правительством Российской Федерации.

6.4. В положении об оплате труда работников ДОУ предусматриваются фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

6.5. В трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору ) закрепляется фиксированный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы).

6.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации. В случае несоблюдения этого условия работнику выплачивается компенсация в размере, соответствующем указанной разнице.

В случае, если работник находился на больничном, в ежегодном отпуске и т.п., оплата труда производится пропорционально отработанному работником времени из расчета минимального размера оплаты труда. Если работник трудится в режиме неполного рабочего времени, то оплата труда производится пропорционально отработанному работником времени из расчета минимального размера оплаты труда.

6.7. Выплата заработной платы производится два раза в месяц: за первую часть отработанного месяца 22 числа этого месяца, за вторую часть 7 числа следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим днем, заработная плата выплачивается накануне этого дня. Выплата заработной платы производится в валюте РФ в безналичной денежной форме путем ее перечисления на расчетный счет работника. Всем работникам выдаются расчетные листки. Форма расчетного листка утверждается Работодателем. (ст.136 ТК РФ).

6.8. При нарушении установленных сроков выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, эти суммы выплачиваются ему с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/300 действующей ставки рефинансирования ЦБ РФ.

6.9. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, право на его изменение возникает в следующие сроки:

-при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

-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.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

6.10. ДОУ вправе распоряжаться экономией фонда заработной платы, которая может быть использована на увеличение размеров доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты.

6.11. Работодатель обязуется:

а) извещать работников в письменной форме о составных частях заработной платы, размерах произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчетный листок);

б) своевременно знакомить работников с условиями оплаты труда, а также с табелем учета их рабочего времени;

в) информировать коллектив о размерах финансовых поступлений (бюджетных, выделяемых по нормативам, внебюджетных средств, доходов от хозяйственной деятельности учреждения и др.);

г) согласовывать с профсоюзом вопросы награждения, премирования и материального поощрения работников учреждения;

д) премировать работников из стимулирующего фонда или фонда экономии заработной платы (при наличии денежных средств) к профессиональным праздникам: День дошкольного работника, к юбилейным датам (50, 55, 60, 65, 70 лет)

6.12. Стороны признают, что заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

-на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы;

-за время простоя по причинам, независящим от работника и работодателя;

-при невыполнении норм труда (дополнительных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

6.13. В случае организации и проведения Профсоюзом забастовки ввиду невыполнения или нарушения условий Отраслевого Соглашения между комитетом образования Администрации муниципального образования «Вяземский район» Смоленской области и Вяземской городской организацией Профессионального союза работников народного образования и науки РФ на 2020-2023 годы производить работникам, участвовавшим в забастовке выплату заработной платы в полном объеме.

6.13. Стороны договорились в целях снижения социальной напряженности прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда.

6.14. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере (от 4% до 12%) по сравнению со ставкой (окладом), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже 4%.

6.15. В ДОУ каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35 процентов часовой ставки (оклада).

6.16. Размер доплаты за совмещение профессии, за выполнение работы временно отсутствующего работника устанавливать по соглашению работника с администрацией с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.17. За сверхурочную работу воспитателям, младшим воспитателям в случаях неявки сменяющего работника или родителей за первые два часа работы производится оплата не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере (ст. 152 ТК РФ).

6.18. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 календарных дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

6.19. В случае организации и проведения Профсоюзом забастовки ввиду невыполнения или нарушения условий настоящего коллективного договора работникам, участвовавшим в забастовке, производится выплата заработной платы в полном объеме.

## VII. Социальные гарантии, льготы и компенсации.

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ходатайствует перед председателем комиссии по комплектованию детьми муниципальных бюджетных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, расположенных на территории

муниципального образования «Вяземский район» Смоленской области о предоставлении работникам, имеющим детей дошкольного возраста, места в ДОУ вне очереди.

Стороны считают необходимым:

7. 2.Учитывать квалификационную категорию

педагогическим работникам, переехавшим из других субъектов РФ.

7.3. Допускать к прохождению аттестации с целью установления квалификационной категории педагогических работников независимо от продолжительности работы в ДОУ, в том числе в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком.

7.4. Оказывать методическую помощь педагогическим работникам при подготовке к прохождению аттестации, а так же желающим принять участие в районном конкурсе «Воспитатель года», других конкурсах различных уровней.

## VIII. Охрана труда и улучшение условий труда работающих.

8.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий труда в ДОУ для работников и воспитанников возлагаются на заведующего ДОУ.

В целях улучшения условий, охраны труда и экологической безопасности, стороны совместно обеспечивают реализацию основных направлений государственной политики в области охраны труда и экологической безопасности, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников и воспитанников. С этой целью ежегодно заключаются Соглашения по охране труда.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Проводить для всех поступающих на работу лиц инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

8.2.2. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы; предусматривать средства на организацию обучения по противопожарной безопасности.

8.2.3. Соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны.

8.2.4. Разрабатывать и осуществлять меры по обеспечению пожарной безопасности.

8.2.5. Содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению.

8.2.6. Проводить работу по специальной оценке условий труда и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда (в состав аттестационной комиссии обязательно включать членов профсоюза и комиссии по охране труда).

8.2.7. Осуществлять обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.2.8. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет средств ДОУ.

8.2.9. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных периодических медосмотров работников.

8.2.10. Не допускать к исполнению трудовых обязанностей работников без прохождения ими обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

8.2.11. Своевременно и бесплатно обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты согласно отраслевым нормам, в т.ч. моющими и обезвреживающими средствами.

8.2.12. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и во время учебно-воспитательного процесса, вести их учет.

8.2.13. Информировать коллектив работников, в лице профсоюза ДОУ, о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых один раз в полугодие.

8.3. Работники обязуются:

8.3.1. Соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнении работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников и воспитанников;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

8.4. Профсоюз осуществляет контроль за состоянием охраны труда и выполнением мероприятий по охране труда и санитарии должностными лицами ДОУ, за выполнением мероприятий по противопожарной безопасности.

8.5. Ответственные за проведение мероприятий по охране труда отчитываются не реже 1 раза в год о выполнении соглашения по охране труда на Общем собрании работников ДОУ.

8.6. Администрация и профсоюз создают комиссию по охране труда. Стороны признают свою обязанность сотрудничать в деле сохранения здоровья и безопасности труда.

8.7. При несчастном случае на производстве по вине ДОУ работнику выплачивается единовременная компенсация в размере не менее 100% оклада (тарифной ставки) из фонда заработной платы.

## IX. Гарантии прав профсоюзной организации и членов Профсоюза.

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Выборный орган профсоюзной организации осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения по согласованию (с учетом мнения) выборного органа профсоюзной организации в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п.2, п.3, п.5, п. 8, п. 10 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа профсоюзной организации.

9.5. Работодатель предоставляет выборному органу профсоюзной организации безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (в том числе компьютерное оборудование, электронная почта, Интернет) (ст. 377 ТК РФ).

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное (в день выплаты заработной платы) бесплатное перечисление на счет

профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник уполномочил профсоюз представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1%.

Указанные денежные средства перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профсоюза на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

9.9. Работодатель предоставляет выборному органу профсоюзной организации необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития ДОУ.

9.10. Члены профсоюза включаются в состав комиссий ДОУ по тарификации, награждению работников, их аттестации, контролю, проведению специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

9.11. Стороны признают, что по согласованию с профсоюзом производятся:

- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
- награждение работников;
- утверждение должностных обязанностей работников;
- утверждение графиков отпусков;
- принятие Положений о дополнительных отпусках;
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём;
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;
- изменение условий труда.

9.12 С учетом мнения (согласования) профсоюза производится:

-составление трудовых договоров с работниками, поступающими на работу;

-принятие Правил внутреннего трудового распорядка;

-составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

-установление сроков выплаты заработной платы работникам;

-привлечение к сверхурочным работам (за изъятием оснований, предусмотренных ст.99 ТК РФ);

-привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за изъятием оснований, предусмотренных ст. 113 ТК РФ);

-принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ);

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

9.13. С учетом мотивированного мнения (согласования) профсоюза производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

-сокращение численности или штата работников ДОУ;

-несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

-неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

-однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:

-прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (её) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены));

-нарушения работником требований по охране труда, установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

-совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

-совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением

данной работы;

-повторное в течение одного года грубое нарушение работником устава ДОУ;

-применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника.

9.14. С согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение членов профсоюза в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (п.2 ст.81 ТК РФ);

-несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

-неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

## X. Обязательства профсоюзного комитета.

10. Выборный орган профсоюзной организации (профсоюз) обязуется:

10.1. Представлять и защищать права членов профсоюза по социально-трудовым и др. вопросам, представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профсоюз представлять их интересы.

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

10.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в т.ч. о присвоении квалификационной категории по результатам аттестации педагогических работников.

10.4. Представлять и защищать права членов Профсоюза в суде и др. организациях.

10.5. Совместно с комиссией по социальному страхованию осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по государственному социальному страхованию.

10.6. Осуществлять контроль за правильностью начисления отпускных и своевременностью предоставления работникам очередных и дополнительных отпусков, их оплаты.

10.7. Участвовать в работе комиссий ДОУ по тарификации, аттестации педагогов, СОУТ, охране труда и других.

10.8. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

10.9. Оказывать помощь членам Профсоюза по всем юридическим вопросам, в т.ч. бесплатное составление исковых заявлений в суд по обжалованию действий пенсионных органов в отказе назначения им досрочных пенсий по старости и другим вопросам (через обращение в правовую инспекцию труда областного комитета профсоюза).

10.10. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза в трудных жизненных ситуациях из профсоюзного бюджета.

10.11. Проводить для работников - членов Профсоюза и их детей культурно - оздоровительные мероприятия.

10.12. Содействовать повышению уровня жизни членов Профсоюза.

10.13. Принимать меры реагирования по фактам нарушения трудовых прав работников-членов Профсоюза.

10.14. Заслушивать администрацию о выполнении планов экономического и социального развития ДОУ, обязательств по настоящему коллективному договору.

10.15. Содействовать обеспечению стабильной работы коллектива на срок действия коллективного договора при выполнении администрацией всех его положений.

10.16. Профсоюз оставляет за собой право организации участия коллектива в общероссийских, областных, районных акциях протеста, направляемых на социальную защиту работников образования.

## XI. Контроль за выполнением коллективного договора.

11.1. Стороны договорились, что коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Стороны разрабатывают план мероприятий по выполнению коллективного договора и обязуются регулярно информировать друг друга о действиях по его реализации.

11.3. Стороны пришли к согласию, что в период действия коллективного договора все возникающие разногласия и конфликты принимаются и рассматриваются в 15-тидневный срок.

От работодателя: Заведующий
МБДОУ д/с № 4
г. Вязьмы Смоленской
области _____ Н.А.Ананова
«02» 03 2020 года

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации МБДОУ д/с № 4
г. Вязьмы Смоленской области
_____ Е.А. Никитина
«02» 03 2020 года

Прошнуровано, пронумеровано
32 листа
(тридцать два листа)
заведующий МБДОУ д/с№4
_____ Н.А.Ананова

Зарегистрирован 25.06.2020
Регистрационный № 12
Начальник
в Вяземском
Т.А. Новикова.

**Приложение №1**

**Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительностью дополнительного отпуска.**

| **Должность** | | **Дополнительный отпуск** |
|---|---|---|
| Заведующий детским садом | Статья 112 Трудового Кодекса Российской Федерации от 20.02.2015 | 7 календарных дней |

От работодателя:
Заведующий МБДОУ д/с № 4
г. Вязьмы Смоленской области
_____ Н.А. Ананова
«02»_____03_____2020 года

М.П.

От работников:
Председатель первичной профсоюзной организации
МБДОУ д/с № 4
г. Вязьмы Смоленской области
_____Е.А. Никитина
«02»_____03_____2020 года

**Приложение №2**

**Соглашение**

**по охране труда работодателя и уполномоченных работниками представительных органов**

МБДОУ Д/С №4 г. Вязьмы Смоленской области на 2020 -2023 учебный год

(наименование предприятия, учреждения и организации)

| № п/п | Содержание мероприятий (работ) | Еди-ни-ца уче-та | Кол-во | Стои-мость работ в тыс. руб. | Срок выполнения мероприятий | Ответственные за выполнение мероприятий | Отметка о выполнении |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| | **1. Организационные мероприятия** | | | | | | |
| 1. | Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13 января 2003 года №1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников и организаций» | | | | Сентябрь | Заведующий | |
| 2. | Оформление, дополнение уголка по охране труда | | | | Октябрь | Ответственный по охране труда | |
| 3. | Разработка и утверждение программы вводного инструктажа и отдельно программ инструктажа на рабочем месте | | | | В течение года | Заведующий | |
| 4. | Разработка и утверждение перечней профессий и видов работ организации:<br>-работников, которым необходим предварительный и периодический осмотр;<br>-работники. К которым предъявляются повышенные требования безопасности;<br>-работники, которые обеспечиваются специальной одеждой, средствами индивидуальной защиты. | | | | В течение года | Заведующий | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5. | Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации | | | | май сентябрь | Комиссия по ОТ | |
| 6. | Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда, в соответствии с утвержденным положением по согласованию с профсоюзом | | | | В течение года | Заведующий Ответственный по охране труда | |
| 7. | Организация комиссии по проверке знаний по охране труда работников детского сада | | | | Сентябрь | Заведующий | |
| 8. | Обеспечение Законодательными и иными нормативно-правовыми актами по охране труда и пожарной безопасности | | | | В течение года | Заведующий | |

## 2. Технические мероприятия

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. | Проверка готовности здания и систем отопления к зимнему периоду | | | | Ноябрь | Заведующий, завхоз | |
| 2. | Провести текущий ремонт помещений детского сада | | | | Июнь-июль | Заведующий Завхоз | |
| 3. | Обеспечение обслуживающего персонала спецодеждой и дез. средствами | | | | В течение года | Заведующий Завхоз | |
| 4. | Проводить инструктажи с сотрудниками детского сада 2 раза в год | | | | По плану | Заведующий | |
| 5. | Регулярные проверки:<br>-освещения<br>-отопления<br>- вентиляции | | | | Ежемесячно | Ответственный по охране труда Завхоз | |
| 6. | Своевременно производить замену ламп дневного света и | | | | В течение года | Завхоз | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | электролампочек | | | | | | |
| 7. | Регулярный ремонт мебели во всех помещениях | | | | В течение года | Завхоз | |
| 8. | Заменить пришедшее в негодность физкультурное оборудование детского сада | | | | Май-июнь | Воспитатели групп | |
| 9. | Подготовка помещений ДОУ к работе в зимних условиях | | | | Октябрь | Завхоз | |

## 3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. | Периодические медицинские осмотры работников | | | | 1 раз в год | Заведующий | |
| 2. | Оснащение медицинских аптечек необходимыми медикаментами | | | | По мере необходимости | Медсестра | |
| 3. | Регулярная проверка питьевого режима, замена посуды | | | | По мере необходимости | Медсестра, завхоз | |

## 4. Мероприятия по пожарной безопасности

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. | Разработка, утверждение по согласованию с профгруппой д/с инструкции о мерах пожарной безопасности | | | | По плану | Заведующий | |
| 2. | Обеспечить учреждение инструкцией и планом – схемой эвакуации людей на случай возникновения пожара | | | | Сентябрь | Заведующий | |
| 3. | Обеспечение подсобных помещений первичными средствами пожаротушения | | | | Постоянно | Заведующий | |
| 4. | Обеспечение зданий детского сада огнетушителями | | | | По графику заправки | Заведующий | |
| 5. | Проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала | | | | Согласно графика, 1 раз в квартал | Заведующий | |

От работодателя:
Заведующий МБДОУ д/с № 4
г. Вязьмы Смоленской области
_____ Н.А. Ананова
«02» 03 2020 года

М.П.

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ д/с № 4
г. Вязьмы Смоленской области
_____Е.А. Никитина
«02» 03 2020 года

Приложение №3

**Перечень работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, для повышения размера оплаты труда.**

| Должность | Виды работ | % |
|---|---|---|
| Повар | Работа у горячих плит, электро-жаровых шкафов и других аппаратов для жарки и выпечки.<br>Работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука. | 4%-12 % |
| Младший воспитатель | Работы с применением дезинфицирующих растворов, работы, связанные с уборкой туалетов. | 4%-12% |
| Подсобный рабочий по кухне | Работа с применением дезинфицирующих средств | 4%-12% |

От работодателя:
Заведующий МБДОУ д/с№4
Г. Вязьмы
Смоленской области
_____Н.А.Ананова
«02»_____03_____2020 года

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ д/с №4 г. Вязьмы
Смоленской области
_____ Е.А.Никитина
«02»_____03_____2020года

**Приложение №4**

## Перечень профессий и должностей, имеющих право на обеспечение средствами индивидуальной защиты.

| Профессия или должность | Средство индивидуальной защиты | Норма выдачи (шт., пары) |
|---|---|---|
| Подсобный рабочий по кухне | - костюм х/б<br>-фартук прорезиненный,<br>-перчатки резиновые,<br>-сапоги резиновые,<br>-перчатки с полимерным покрытием | 1 на год<br>2 на год<br>6 пар на год<br>1 на год<br>1 на год |

От работодателя:
Заведующий МБДОУ д/с № 4
г. Вязьмы Смоленской области
_____ Н.А. Ананова
«02» 03 2020 года

От работников: Председатель первичной профсоюзной организации МБДОУ д/с № 4
г. Вязьмы Смоленской области
_____ Е.А. Никитина
« 02 » 03 2020

**Приложение № 5**

# ПЕРЕЧЕНЬ

## профессий (должностей) работников которые проходят обязательные предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров

| №п/п | Наименование профессии (должности) | Периодичность прохождения аттестации на знание санитарных норм и правил | Периодичность прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований) | Основание |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 3 |
| 1. | Заведующий | - предварительная (при поступлении на работу);<br>— периодическая (1 раз в 2 года). | - предварительный (при поступлении на работу);<br>— периодический (1 раз в год). | п. 19.1 СанПиН 2.4.1.3049-13;<br>п. 18 приказа Минздравсоцразвития РФ от 12.04.11 № 302н |
| 2. | Воспитатель | - предварительная (при поступлении на работу);<br>— периодическая (1 раз в 2 года). | - предварительный (при поступлении на работу);<br>— периодический (1 раз в год). | п. 19.1 СанПиН 2.4.1.3049;<br>п. 18 приказа Минздравсоцразвития РФ от 12.04.11 № 302н |
| 3. | Младший воспитатель | - предварительная (при поступлении на работу);<br>— периодическая (1 раз в 1 год). | - предварительный (при поступлении на работу);<br>— периодический (1 раз в год). | п. 19.1 СанПиН 2.4.1.3049;<br>п. 18 приказа Минздравсоцразвития РФ от 12.04.11 № 302н |
| 4. | Музыкальный руководитель, инструктор по физкультуре | - предварительная (при поступлении на работу);<br>— периодическая (1 раз в 2 года). | - предварительный (при поступлении на работу);<br>— периодический (1 раз в год). | п. 19.1 СанПиН 2.4.1.3049;<br>п. 18 приказа Минздравсоцразвития РФ от 12.04.11 № 302н |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 5. | Повар | - предварительная (при поступлении на работу);<br>— периодическая (1 раз в 1 год). | - предварительный (при поступлении на работу);<br>— периодический (1 раз в год). | п. 19.1 СанПиН 2.4.1.3049;<br>п. 18 приказа Минздравсоцразвития РФ от 12.04.11 № 302н |
| 6. | Подсобный рабочий по кухне | - предварительная (при поступлении на работу);<br>— периодическая (1 раз в 1 год). | - предварительный (при поступлении на работу);<br>— периодический (1 раз в год). | п. 19.1 СанПиН 2.4.1.3049<br>п. 18 приказа Минздравсоцразвития РФ от 12.04.11 № 302н |
| 7. | Сторож | – предварительная (при поступлении на работу);<br>— периодическая (1 раз в 2 года). | - предварительный (при поступлении на работу);<br>— периодический (1 раз в год). | п. 19.1 СанПиН 2.4.1.3049;<br>п. 18 приказа Минздравсоцразвития РФ от 12.04.11 № 302н |
| | | | | |
| 8. | Заведующий хозяйством | - предварительная (при поступлении на работу)<br>— периодическая (1 раз в 2 года) | — периодический (1 раз в год). | п. 19.1 СанПиН 2.4.1.3049; п. 18 приказа Минздравсоцразвития РФ от 12.04.11 № 302н |
| | | | | |
| | | | | |

От работодателя:
Заведующий МБДОУ д/с № 4
г. Вязьмы Смоленской области
_____ Н.А. Ананова
«02» 03 2020года

От работников:
Председатель первичной профсоюзной организации МБДОУ д/с № 4
г. Вязьмы Смоленской области
_____ Е.А. Никитина
«02» 03 2020 года

**Приложение № 6**

# ПЕРЕЧЕНЬ

## профессий (должностей) работников, которым бесплатно выдаются смывающие и (или) обезвреживающие средства

| №п/п | Профессия (должность) | Наименование средства | Норма выдачи на 1 работника в месяц (грамм) | Основание |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | Младший воспитатель | Мыло туалетное | 200 | п. 7 приказа Минздравсоцразвития РФ от 17.12.10 № 1122н |
| 2. | Повар | Мыло туалетное | 200 | п. 7 приказа Минздравсоцразвития РФ от 17.12.10 № 1122н |
| 3. | Подсобный рабочий по кухне | Мыло туалетное | 200 | п. 7 приказа Минздравсоцразвития РФ от 17.12.10 № 1122н |
| 4. | Кастелянша | Мыло туалетное | 200 | п. 7 приказа Минздравсоцразвития РФ от 17.12.10 № 1122н |
| 5. | Заведующий хозяйством | Мыло туалетное | 200 | п. 7 приказа Минздравсоцразвития РФ от 17.12.10 № 1122н |

От работодателя:
Заведующий МБДОУ д/с №4
г. Вязьмы Смоленской области
_____ Н.А. Ананова
«02» 03 2020 года

От работников: Председатель первичной профсоюзной организации МБДОУ д/с № 4
г. Вязьмы Смоленской области
_____ Е.А. Никитина
«02» 03 2020 года

**ПРИЛОЖЕНИЕ 7**

График работы сотрудников

| № п/п | Должность | Часы работы | Время работы | Обед |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Заведующий | 8 | 8.00-17.00 | 13.00-14.00 |
| 2 | Методист (0,5 ставки) | 3.36 | 12.00 – 15.36 | 12.00- 12.15 |
| 3 | Заведующий хозяйством | 8 | 8.00-17.00 | 13.00-14.00 |
| 4 | Воспитатель первая смена | 7.12 | 7.00-14.12 | |
| 5 | Воспитатель вторая смена | 7.12 | 11.48.-19.00 | |
| 6 | Музыкальный руководитель | 4.48 | 8.00-12.48 | |
| 7 | Инструктор по физкультуре (0,5 ставки) | 3 | 8.00 – 11.00 | 11.00 – 12.00 |
| 8 | Младший воспитатель | 8.00-17.00 | 8.00-17.00 | 13.00-14.00 |
| 9 | Повар 1 смена<br>2 смена | | 6.00 -14.00<br>10.00-18.00 | |
| 10 | Сторож | | По графику | |
| 11 | Кастелянша | 8 | 8.00-17.00 | 13.00-14.00 |
| 12 | | | | |
| 13 | | | | |
| 14 | | | | |

Заведующий МБДОУ д/с № 4
г. Вязьмы Смоленской области
_____Н.А. Ананова
«02»____03____2020 года

Председатель первичной профсоюзной организации МБДОУ д/с № 4 г. Вязьмы Смоленской области
_____Е.А. Никитина
«02»____03____2020 года