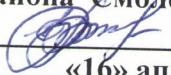




КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения Вязьма-Брянского детского сада «Солнышко»
Вяземского района Смоленской области
на 2018 — 2021 годы

Принят на общем собрании работников
«16» апреля 2018 года протокол № 3

Принято с учетом мотивированного мнения Профкома
Председатель первичной профсоюзной организации
МБДОУ Вязьма-Брянский д/с «Солнышко»
Вяземского района Смоленской области
 **Е.В. Босальго**
«16» апреля 2018 года

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Вязьма-Брянского детского сада «Солнышко» Вяземского района Смоленской области (МБДОУ Вязьма-Брянский д/с «Солнышко» Вяземского района Смоленской области) 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 дошкольного образовательного учреждения и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот, улучшающих их положение.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

-работники дошкольного образовательного учреждения в лице их представителя – председателя профсоюзной организации;

-работодатель в лице заведующего МБДОУ Вязьма-Брянский д/с «Солнышко» Вяземского района Смоленской области.

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

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, 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. Настоящий договор заключен на три года, вступает в силу с момента подписания. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

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

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

1.10. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников дошкольного образовательного учреждения.

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

1.12. 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.

1.13. Текст Коллективного договора размещается на официальном сайте Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Вязьма-Брянского детского сада «Солнышко» Вяземского района Смоленской области.

II. Трудовые отношения

2.1. Трудовые отношения в учреждении 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 учреждения утверждается руководителем, исходя из задач и специфики работы в пределах фонда оплаты труда с участием в обсуждении и принятии решения профкома ДООУ.

2.3. 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.

2.4. 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.

2.5. В трудовом договоре конкретизированы трудовые (должностные) обязанности работника, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых услуг, а также меры социальной поддержки.

Обязательные условия оплаты труда являются:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемой за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц;

- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев, а также условия о режиме рабочего времени и времени отдыха, и др.

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

2.7. 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.

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

2.9. 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, установленным по условиям трудового договора.

2.10. 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 объеме.

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

2.12. Работодатель обязуется оперативно доводить до сведения работников и профактива изменения и дополнения, вносимые в трудовое законодательство.

III. Дополнительное профессиональное образование работников и аттестация педагогов

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость подготовки и дополнительного профессионального образования работников для нужд учреждения.

3.2. 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 образовательного учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

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

3.3.2. 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).

3.3.3. 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 образовательного учреждения*).

3.3.4. Содействовать аттестации педагогических работников, которая проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности или, по желанию педагогических работников, в целях установления квалификационной категории.

3.3.5. Создавать условия для прохождения педагогическими работниками аттестации в соответствии с новым 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.

3.3.6. Обеспечить проведение аттестации педагогических работников (не имеющих квалификационных категорий) на соответствие занимаемых ими педагогических должностей не реже одного раза в пять лет.

3.3.7. Согласовывать с профсоюзом кандидатуры на соответствие и график проведения аттестации.

IV. Гарантии при возможном высвобождении. Обеспечение занятости

4.1. Стороны обязуются не допускать экономически и социально не обоснованных сокращений рабочих мест. Массовое высвобождение работников учреждения, 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 о труде.

4.3. В целях поддержки работников, высвобождаемых из учреждения в связи с сокращением численности или штата работников, ликвидацией или реорганизацией учреждения, 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 учреждения или сокращением численности и штата работников с учетом мотивированного мнения профсоюза (ст.373 ТК РФ).

4.4. Работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата работников учреждения, предоставляется преимущественное право возвращения на работу в случае появления вакантных мест.

4.5. Расторжение трудового договора по ст. 288 Трудового кодекса Российской Федерации с беременной женщиной, женщиной, имеющей ребёнка в возрасте до трёх лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребёнка-ребёнка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребёнка), являющимся единственным кормильцем ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет либо единственным кормильцем ребёнка в возрасте до трёх лет в семье, воспитывающей трёх и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребёнка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается.

4.6. В случае увольнения работника, на период отсутствия, которого был заключён трудовой договор на определённый срок, с другим работником, признавать этот договор трудовым договором на неопределённый срок с момента увольнения отсутствующего работника.

4.7. При сокращении численности или штата работников учреждения 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.

4.8. 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:

- лица, которые, наряду с основной работой, выполняют иную, значимую для учреждения работу (выборные профсоюзные работники, уполномоченные по охране труда, руководители методических объединений и т.д.);

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);

- одинокие родители, воспитывающие ребёнка в возрасте до 18 лет;

- родители, имеющие ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет;

- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее трёх лет;

- при сокращении педагогической должности имеющие педагогическое образование.

4.9. 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.

4.10. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения 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.

V. Рабочее время и время отдыха

5.1. В учреждении 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 воспитателей установлена сокращенная рабочая неделя продолжительностью 36 часов за ставку заработной платы; музыкальному руководителю – 24 часа в неделю; инструктору по физической культуре – 30 часов в неделю.

5.4. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается Приказом руководителя 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. 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.

5.7. 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;

- очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждённым руководителем 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; воспитателям, работающим в группах комбинированного вида - 56 календарных дней;

- 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;

- при наличии финансовых возможностей, часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. 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 организации по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы. Отдельным категориям работников Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы (ст.128, 263 ТК РФ).

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 с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с учётом результатов специальной оценки условий труда ст. 117 ТК РФ, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

5.13. Работникам, с ненормированным рабочим днём, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск (приложение 1) в соответствии со ст. 119 ТК РФ.

5.14. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы гарантируется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, определённых Положением, утверждённым приказом МО РТ № 855 от 24.10.2002г., а также Постановлением Главы МО «Вяземский район» Смоленской области от 11.06.2003г. № 271.

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

5.16. В летний период обслуживающий и вспомогательный персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ (текущий ремонт, благоустройство территории, охрана ДООУ) в пределах установленного им рабочего времени.

5.17. 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 учреждения 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 учреждения определяется в соответствии с Положением об оплате труда работников МБДОУ Вязьма-Брянского д/с «Солнышко» Вяземского района 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 учреждения 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 за этот период 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. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме или по заявлению работника перечисляется на счёт (пластиковую карту) два раза в месяц 7 и 22 числа текущего месяца. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем заработная плата выплачивается накануне этого дня.

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. Учреждение 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;

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. 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 (до 12%) по сравнению со ставкой (окладом), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже 4%.

6.15. В учреждении 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 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 учреждении вне очереди.

7.2. Устанавливает надбавки к ставкам заработной платы (должностным окладам) работников, награжденным ведомственными знаками отличия, а также

работникам, награжденным ведомственными нагрудными знаками, предусмотренными до 1995 года, исходя из собственных средств.

Стороны считают необходимым:

7.3. Учитывать квалификационную категорию педагогическим работникам, переехавшим из других субъектов РФ.

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

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

VIII. Охрана труда и улучшение условий труда работающих

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

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 (*Приложение № 2*).

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 рабочих мест по условиям 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 учреждения.

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 учреждения, 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 выполнения 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 учреждения, за выполнением мероприятий по противопожарной безопасности.

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

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 учреждения работнику выплачивается единовременная компенсация в размере не менее 100% оклада (тарифной ставки) из фонда экономии 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 создаваемых 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:

- производит председателю профсоюзной организации доплату к должностному окладу согласно порядку установления выплат стимулирующего характера образовательного учреждения за общественную и социально-значимую работу в интересах коллектива в размере 10 % должностного оклада (при наличии

активности председателя профсоюза и при наличии средств экономии фонда заработной платы).

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

9.10. Члены профсоюза включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, награждению работников, их аттестации, аттестации рабочих мест, 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) 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 организации;
- 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 педагогическим работником устава дошкольного образовательного учреждения;

-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.

Х. 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 учреждения по тарификации, аттестации педагогов, рабочих мест, 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 зароботке 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 учреждения, 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.

ХII. Заключительные положения

12.1. Текст Соглашения размещается на официальном сайте муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Вязьма-Брянского детского сада «Солнышко» Вяземского района Смоленской области.

От работодателя:
Заведующий МБДОУ Вязьма-Брянский
д/с «Солнышко» Вяземского района
Смоленской области
_____ Е.А. Гусева
«30» мая 2018 года

От работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации МБДОУ Вязьма-Брянский
д/с «Солнышко» Вяземского района
Смоленской области
_____ Е.В. Босалыго
«30» 2018 года

М.П.

Приложение № 1

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём и продолжительностью дополнительного отпуска.

№ п/п	Должность	Дополнительный отпуск
1	Заведующий детским садом	7 календарных дней

Приложение № 2

Соглашение
по охране труда работодателей и уполномоченных
работниками представительных органов

МБДОУ Вязьма-Брянский д/с «Солнышко»
Вяземского района Смоленской области на

2018 -2021 учебный год

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Кол-во	Стоимость 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	Заведующий хозяйством	
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: -работников, которым необходим предварительный и периодический осмотр; -работники, к которым предъявляются повышенные требования безопасности; -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 Уполномоченный 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: -освещения -отопления - вентиляции				Ежемесячно	Ответственный по охране труда Завхоз	
6.	Своевременно производить замену ламп дневного света и электролампочек				В течение года	Завхоз	
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 аптек 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 в соответствии с требованиями ГОСТ 12.07.2004 года, установившего порядок обеспечения безопасности людей и сохранности материальных ценностей, а также создание условий для успешного тушения пожара на основе ППР (правил противопожарного режима)				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	

Приложение №3

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

должности	Виды работ	%
-----------	------------	---

Повар	Работа у горячих плит, электро-жаровых шкафов и других аппаратов для жарки и выпечки. Работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы.	12%
Завхоз	Погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную.	12%
Младший воспитатель	Работы с применением дезинфицирующих растворов, работы, связанные с уборкой туалетов.	12%
Уборщик служебных помещений	Работы с применением дезинфицирующих растворов, работы, связанные с уборкой туалетов.	12%
Машинист по стирке белья	Работы по стирке белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств.	12%
Подсобный рабочий по кухне	Работа с применением дезинфицирующих средств	12%
Сторож	За работу в ночное время	35%

Приложение № 4

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

Профессия или должность	Средство индивидуальной защиты	Норма выдачи (шт., пары)
Завхоз	-халат х/б, -рукавицы комбинированные,	1 на год 4 пары на год

	-фартук прорезиненный	2 на год
Рабочий по обслуживанию зданий и сооружений	-костюм х/б, -респиратор, -рукавицы брезентовые, -брюки на утепляющей прокладке, -куртка на утепляющей подкладке, -сапоги резиновые, - валенки, -галоши на валенки	1 на год 1 до износа 4 на год 1 на 3 года 1 на 3 года 1 на год
Подсобный рабочий по кухне	- костюм х/б -фартук прорезиненный, -перчатки резиновые, -сапоги резиновые, -перчатки с полимерным покрытием	1 на год 2 на год 6 пар на год 1 на год 1 на год
Дворник	- костюм х/б, -рукавицы комбинированные, - перчатки с полимерным покрытием -галоши резиновые на валенки, -валенки, -куртка на утепляющей прокладке, -плащ непромокаемый, -фартук х/б с нагрудником, - сапоги	1 на год 6 на год 4 на год 1 на 2 года 1 на 3 года 1 на 2,5 года 1 на 3 года 1 на год 1 на 3 года
Уборщик служебных помещений	-халат х/б, -рукавицы комбинированные, -сапоги резиновые, -перчатки резиновые, - перчатки с полимерным покрытием	1 на год 4 пары на год
Машинист по стирке белья	- халат х/б, -перчатки резиновые, -рукавицы комбинированные, -сапоги резиновые, -фартук х/б с нагрудником, - перчатки с полимерным покрытием	1 на год 6 пар на год 2 на год 4 пары на год
Кастелянша	- халат х/б, Колпак или косынка х/б	3 на 2 года 3 на 2 года

Повар	- халат х/б или костюм х/б, -фартук х/б белый -шапочка х/б (колпак) -фартук х/б	4 на 2 года 2 на 1 год 4 на 2 года 2 на 1 год
Младший воспитатель	-халат х/б белый -фартук х/б белый -косынка х/б (колпак) -халат х/б тёмный -фартук прорезированный (клеёнчатый) с нагрудником - перчатки резиновые	4 на 2 года 2 на 1 год 4 на 2 года 2 на 1 год 1 на 6 мес. до износа

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); — периодическая (1 раз в 2 года).	- предварительный (при поступлении на работу); — периодический	п. 19.1 СанПиН 2.4.1.3049-13; п. 18 приказа Минздравсоцразвития

			(1 раз в год).	РФ от 12.04.11 № 302н
2.	Заместитель заведующего по ВМР	- предварительная (при поступлении на работу); — периодическая (1 раз в 2 года).	- предварительный (при поступлении на работу); — периодический (1 раз в год).	п. 19.1 СанПиН 2.4.1.3049; п. 18 приказа Минздравсоцразвития РФ от 12.04.11 № 302н
3.	Воспитатель	- предварительная (при поступлении на работу); — периодическая (1 раз в 2 года).	- предварительный (при поступлении на работу); — периодический (1 раз в год).	п. 19.1 СанПиН 2.4.1.3049; п. 18 приказа Минздравсоцразвития РФ от 12.04.11 № 302н
4.	Младший воспитатель	- предварительная (при поступлении на работу); — периодическая (1 раз в 1 год).	- предварительный (при поступлении на работу); — периодический (1 раз в год).	п. 19.1 СанПиН 2.4.1.3049; п. 18 приказа Минздравсоцразвития РФ от 12.04.11 № 302н
5.	Музыкальный руководитель	- предварительная (при поступлении на работу); — периодическая (1 раз в 2 года).	- предварительный (при поступлении на работу); — периодический (1 раз в год).	п. 19.1 СанПиН 2.4.1.3049; п. 18 приказа Минздравсоцразвития РФ от 12.04.11 № 302н
6.	Повар	- предварительная (при поступлении на работу); — периодическая (1 раз в 1 год).	- предварительный (при поступлении на работу); — периодический (1 раз в год).	п. 19.1 СанПиН 2.4.1.3049; п. 18 приказа Минздравсоцразвития РФ от 12.04.11 № 302н
7.	Подсобный рабочий по кухне	- предварительная (при поступлении на работу); — периодическая (1 раз в 1 год).	- предварительный (при поступлении на работу); — периодический (1 раз в год).	п. 19.1 СанПиН 2.4.1.3049; п. 18 приказа Минздравсоцразвития РФ от 12.04.11 № 302н
8.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	- предварительная (при поступлении на работу); — периодическая (1 раз в 2 года).	- предварительный (при поступлении на работу); — периодический (1 раз в год).	п. 19.1 СанПиН 2.4.1.3049; п. 18 приказа Минздравсоцразвития РФ от 12.04.11 № 302н

				302н
9.	Дворник	- предварительная (при поступлении на работу); — периодическая (1 раз в 2 года).	- предварительный (при поступлении на работу); — периодический (1 раз в год).	п. 19.1 СанПиН 2.4.1.3049; п. 18 приказа Минздравсоцразвития РФ от 12.04.11 № 302н
10.	Сторож	- предварительная (при поступлении на работу); — периодическая (1 раз в 2 года).	- предварительный (при поступлении на работу); — периодический (1 раз в год).	п. 19.1 СанПиН 2.4.1.3049; п. 18 приказа Минздравсоцразвития РФ от 12.04.11 № 302н
11.	Заведующий хозяйством	- предварительная (при поступлении на работу); — периодическая (1 раз в 2 года).	- предварительный (при поступлении на работу); — периодический (1 раз в год).	п. 19.1 СанПиН 2.4.1.3049; п. 18 приказа Минздравсоцразвития РФ от 12.04.11 № 302н
12.	Кладовщик	- предварительная (при поступлении на работу); — периодическая (1 раз в 2 года).	- предварительный (при поступлении на работу); — периодический (1 раз в год).	п. 19.1 СанПиН 2.4.1.3049; п. 18 приказа Минздравсоцразвития РФ от 12.04.11 № 302н
13.	Инструктор по плаванию	- предварительная (при поступлении на работу); — периодическая (1 раз в 2 года).	- предварительный (при поступлении на работу); — периодический (1 раз в год).	п. 19.1 СанПиН 2.4.1.3049; п. 18 приказа Минздравсоцразвития РФ от 12.04.11 № 302н
14.	Инструктор по физической культуре	- предварительная (при поступлении на работу); — периодическая (1 раз в 2 года).	- предварительный (при поступлении на работу); — периодический (1 раз в год).	п. 19.1 СанПиН 2.4.1.3049; п. 18 приказа Минздравсоцразвития РФ от 12.04.11 № 302н
15.	Медсестра бассейна	- предварительная (при поступлении на работу); — периодическая (1 раз в 2 года).	- предварительный (при поступлении на работу); — периодический (1 раз в год).	п. 19.1 СанПиН 2.4.1.3049; п. 18 приказа Минздравсоцразвития РФ от 12.04.11 № 302н

16.	Уборщик служебных помещений	- предварительная (при поступлении на работу); — периодическая (1 раз в 1 год).	- предварительный (при поступлении на работу); — периодический (1 раз в год).	п. 19.1 СанПиН 2.4.1.3049; п. 18 приказа Минздравсоцразвития РФ от 12.04.11 № 302н
-----	-----------------------------	--	--	---

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 воспитателя	Мыло туалетное	200	п. 7 приказа Минздравсоцразвития РФ от 17.12.10 № 1122н
2.	Дворник	Мыло туалетное	200	п. 7 приказа Минздравсоцразвития РФ от 17.12.10 № 1122н
3.	Рабочий по	Мыло	200	п. 7 приказа

	комплексному обслуживанию и ремонту зданий	туалетное		Минздравсоцразвития РФ от 17.12.10 № 1122н
4.	Повар	Мыло туалетное	200	п. 7 приказа Минздравсоцразвития РФ от 17.12.10 № 1122н
5.	Подсобный рабочий по кухне	Мыло туалетное	200	п. 7 приказа Минздравсоцразвития РФ от 17.12.10 № 1122н
6.	Кастелянша	Мыло туалетное	200	п. 7 приказа Минздравсоцразвития РФ от 17.12.10 № 1122н
7.	Заведующий хозяйством (Кладовщик)	Мыло туалетное	200	п. 7 приказа Минздравсоцразвития РФ от 17.12.10 № 1122н
8.	Медсестра бассейна	Мыло туалетное	200	п. 7 приказа Минздравсоцразвития РФ от 17.12.10 № 1122н
8	Уборщик служебных помещений	Мыло туалетное	200	п. 7 приказа Минздравсоцразвития РФ от 17.12.10 № 1122н

Приложение № 7

График работы сотрудников:

№	должность	Часы работы	Время работы	Обед
1.	Заведующая	7 ¹²	8.00 -16.12	13.00-14.00
2.	Заместитель заведующей по ВМР	7 ¹²	8.00 -16.12	13.00-14.00
3.	Завхоз	7 ¹²	8.00 -16.12	13.00-14.00
4.	Повар первая смена	7 ¹²	6.00.-13.12	10.00-10.30
	Повар вторая смена	7 ¹²	11.00- 18.12	13.00-13.30
5.	Шеф- повар	7 ¹²	8.00 -15.12	13.00-13.30
6.	Подсобный рабочий по кухне первая смена	7 ¹²	6.30- 14.42	12.00-13.00
	Подсобный рабочий по кухне вторая смена	7 ¹²	10.00- 18.12	12.00-13.00
7.	Уборщица служебных помещений	7 ¹²	8.00 -16.12	12.00-13.00
8.	Воспитатель первая смена	7 ¹²	6.48-14.00	12.30-13.00
	Воспитатель вторая смена	7 ¹²	11.48.-19.00	15.00-15.30

9.	Младший воспитатель	7 ¹²	8.00 -17.00	13.12-15.00
10.	Инструктор по физкультуре	3 ³⁶	согласно расписанию	
11.	Инструктор по плаванию	3 ³⁶	согласно расписанию	
12.	Медсестра бассейна	3 ³⁶	согласно расписанию	
13.	Музыкальный руководитель	4 ⁴⁸	8.00 -12.48	
14.	Кастелянша	7 ¹²	8.00 -16.12	13.00-14.00
15.	Машинист по стирке белья	7 ¹²	8.00 -16.12	13.00-14.00
16.	Сторож	По графику	По графику	По графику
17.	Дворник	По графику	По графику	По графику
18.	Рабочий по обслуживанию здания и сооружений	8	08.00 -17.00	13.00-14.00

Выписка из протокола № 4 от 30.05.2018

собрания работников

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Вязьма-Брянского детского сада «Солнышко» Вяземского района Смоленской области

Председатель - Гусева Е.А..
Секретарь - Симонова Л.Н.
Всего членов коллектива – 46 человек
Присутствовали — 40 человек
Члены профкома – 16 человек
Кворум соблюден.

Повестка дня:

1. Утверждение коллективного договора на 2018 – 2021 годы Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Вязьма-Брянского детского сада «Солнышко» Вяземского района Смоленской области.

Слушали Босалыго Е.В., председателя профсоюзного комитета. Она познакомила трудовой коллектив с проектом коллективного договора на 2018 – 2021 годы.

Выступили: Хорева З.И., Иванникова И.Д. представители собрания трудового коллектива, поддержавшие проект коллективного договора на 2018 – 2021 годы.

Решили: утвердить проект коллективного договора учреждения на 2018 – 2021 годы.

Голосовали:

«За» - 40

«Против» - нет

«Воздержались» - нет

Председатель

Гусева Е.А.

Секретарь

Симонова Л.Н.

Зарегистрирован 15 мая 2018 года.

Регистрационный №32.

Начальник ОСЗН
в Вяземском районе



И. А. Новиков

В настоящее время
коммерческое предприятие
проверено и
прошито

Заведующий Оуд Пусева Е.А.

