

СОГЛАСОВАН:

Председатель ПК

Нели А.В. Неклюдова
«10» июля 2021 г.

СОГЛАСОВАН:

Заведующий МБДОУ

«Детский сад №63»

Н.А. Табашникова

«10» июля 2021 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №63» общеразвивающего вида
на 2021 - 2024 годы

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ЗАРЕГИСТРИРОВАН В КГКУ
УСЗН ПО ГОРОДУ БАРНАУЛУ
№ 221/21 от 16-07-2021

Ольга Равишвили

Принят на Общем собрании
трудоого коллектива протокол
№11 от 10.07.2021

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №63» общеразвивающего вида (далее - Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым региональным, отраслевым городским соглашениями.

1.3. Коллективный договор заключен между работодателем в лице заведующего Табашниковой Натальи Алексеевны, именуемого «Работодатель» и работниками, от имени которых выступает первичная профсоюзная организация (далее - «Профком») в лице председателя Неклюдовой Альбины Валерьевны.

1.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.5. Коллективный договор действует в течение трех лет со дня его подписания. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ). В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ. Ни одна из сторон не вправе в течение срока действия Коллективного договора прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы

трудового права, которые принимаются работодателем по согласованию с профкомом:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) соглашение по охране труда;
- 4) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 5) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- б) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

1.11. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения Профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем Коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора.

2. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения, при поступлении на работу, оформляются заключением письменного трудового договора и изданием приказа (ст.68 ТК РФ).

Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Условия трудового договора могут быть изменены другими локальными актами по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.2. Работодатель обязан знакомить под роспись вновь принимаемых работников с приказом о приеме на работу, Правилами внутреннего

трудового распорядка, должностной инструкцией, Уставом Учреждения, Коллективным договором и другими локальными актами Учреждения.

2.3. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации, стимулирующие выплаты и др.

2.4. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.5. Работодатель не вправе требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

2.6. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ч.2 и 3 ст. 72.2 и ст. 74 ТК РФ.

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

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

Работодатель обязуется:

– заблаговременно, но не позднее, чем за 3 месяца, представлять в Профком проекты приказов о сокращении численности и штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.10. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе по сокращению численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют также лица:

- предпенсионного возраста;
- проработавшие в Учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18-летнего возраста;
- награжденные государственными и отраслевыми наградами в связи с педагогической деятельностью;
- не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций.

2.12. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы,

предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также право первоочередного приема на работу при появлении вакансии.

2.13. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным п. 2, 3 или 5 ч.1 ст. 81 Трудового кодекса РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ (ст. 82 ТК РФ).

2.14. При желании работника работать по совместительству преимущественное право на получение такой работы предоставляется постоянному работнику Учреждения.

3. Оплата труда, материальное стимулирование

3.1. Оплата труда работников Учреждения устанавливается согласно Постановления администрации г. Барнаула от 21.10.2016г. №2086 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Барнаула» (в редакции Постановления от 21.05.2020 №764), Постановлением администрации г.Барнаула от 12.10.2020 №1648 «О внесении изменений в приложение 2 к постановлению администрации города от 21.10.2016 №2086» (в редакции постановления от 21.05.2020 №1648) и регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №63» общеразвивающего вида, финансируемых за счет средств бюджета города и субвенций из краевого бюджета.

3.2. Выплата заработной платы производится не реже чем каждые полмесяца: 25 числа текущего месяца, и 10 числа следующего месяца по безналичному расчету на расчетный счет.

При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся за соответствующий период;

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

- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

3.3. Всем работникам Учреждения выдаются расчетные листки по начисленной и выплаченной заработной плате (Порядок оформления расчетных листов определен в совместном письме Минобразования РФ и Профсоюза работников народного образования и науки № 29-55-442 ИН/29-02-07/146 от 08.12.1999г.). Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета Учреждения (ст.136 ТК РФ).

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

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

3.6. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен Коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

3.7. При совпадении дня выплаты с выходным днем или нерабочим днем выплату заработной платы производить накануне этого дня. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала.

3.8. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда Учреждения.

3.9. Оплата труда работников Учреждения состоит из оклада, повышающих коэффициентов к окладам, доплат и надбавок компенсационного характера, стимулирующих выплат.

3.10. Оклады, повышающие коэффициенты к окладам, доплаты и надбавки компенсационного характера составляют базовую часть ФОТ Учреждения.

3.11. Базовая часть ФОТ для педагогических работников Учреждения обеспечивает гарантированную оплату труда педагогическим работникам, исходя из объема образовательной работы с учетом квалификации (Приложение 1), уровня образования (Приложение 2).

3.12. Для педагогических работников Учреждения предусмотрены стимулирующие выплаты:

– за выслугу лет - устанавливается коэффициент за стаж педагогической деятельности согласно стажу педагогической работы педагогического работника (Приложение 3);

– за наличие ученой степени, почетного звания и отраслевых наград - устанавливается коэффициент с учетом ученой степени по профилю образовательной организации, почетного звания или отраслевой награды. При наличии у педагогического работника нескольких оснований то применяется максимальный коэффициент (Приложение 4);

– выпускникам организаций высшего и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу, первые три года осуществляется установленная ежемесячная выплата к должностному окладу. Размер выплаты определяется Учреждением самостоятельно в пределах средств, выделенных Учреждению на оплату труда;

– за воспитательно-образовательную работу, участие в инновационной деятельности, обобщение и распространение своего опыта; за качество и результативность в профессиональной деятельности по итогам каждого месяца осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад №63»;

– премии по итогам работы за квартал, год в соответствии с критериями и согласно установленным баллам.

3.13. Для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организации устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

– за качество выполняемых работ - устанавливаются в соответствии с критериями оценки:

– за качественное исполнение должностных обязанностей;

– сохранность материально-технического оснащения;

– за интенсивность и высокую результативность профессиональной деятельности - устанавливается в зависимости от фактической нагрузки в соответствии с критериями оценки результативности и интенсивности труда:

– за создание условий для оказания качественной услуги;

– обеспечение надлежащего выполнения требований СанПиН;

– содействие педагогическим работникам в организации учебно - воспитательного процесса;

– премии по итогам работы (при наличии экономии ФОТ) - устанавливаются за эффективную работу в течение года.

Размер стимулирующих выплаты учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется руководителем Учреждением согласно установленным критериям оценки деятельности работников, на основании Положения об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад №63» по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда, и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

3.14. В случае образования экономии заработной платы в образовательной организации, средства направляются на увеличение стимулирующей части ФОТ.

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

3.16. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда и в соответствии со ст. 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

3.17. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере (ст. 152 ТК РФ).

3.18. Изменение заработной платы педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, производится:

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

- при присвоении почетного звания, государственных наград - со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени доктора и кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

3.19. Время простоя не по вине работника оплачивать из расчета не ниже двух третей средней заработной платы (оплаты по тарификации), если работник в письменной форме предупредил администрацию о начале простоя (ст.157 ТК РФ).

3.20. Производить оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории, но не более чем на один год со дня выхода на работу, педагогическим работникам, у которых истек срок действия квалификационной категории в период:

- временной нетрудоспособности, длящейся свыше 4 месяцев;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;
- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации или ухода на пенсию;

- нахождения в длительном отпуске до одного года, предоставляемом после 10 лет преподавательской работы в соответствии с ст. 335 ТК РФ;

- исполнения ими на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа.

Основанием для сохранения оплаты труда в указанный период является заявление педагогического работника, поданное в течение одного месяца со дня выхода на работу, ходатайство руководителя муниципального органа управления образованием или руководителя образовательной организации, копия аттестационного листа или выписка из приказа о результатах

аттестации, иные документы, подтверждающие данные основания. Оплата труда устанавливается со дня выхода на работу.

В случае окончания срока действия квалификационной категории после выхода на работу оплата труда устанавливается со дня истечения срока ее действия.

В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии по старости (по возрасту) сохранять на этот период оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории.

Заявление о сохранении оплаты труда от лиц предпенсионного возраста подается в период действия квалификационной категории.

3.21. Устанавливать педагогическому работнику оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории, в случае выполнения педагогической работы по иной должности, по которой квалификационная категория не присваивалась, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы.

3.22. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в полном размере.

3.23. Сохранять за работниками заработную плату в полном размере за время простоев, возникших в результате непредвиденных и непредотвратимых событий (климатические условия).

4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

4.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей, составляет план переподготовки кадров на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

4.3. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

4.4. Работодатель обязуется:

4.4.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников (в разрезе

специальности);

4.4.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года (подпункт 2 п. 5 ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 196 и 197 ТК РФ);

4.4.3. В случае направления работника для повышения квалификации (профессиональной переподготовки) сохранить за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. В случае, когда работник направляется для повышения квалификации 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);

4.4.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, а также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности организации, по направлению работодателя или органов управления образованием) в порядке, предусмотренном ст. 173 - 176 ТК РФ;

4.4.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников и по ее результатам устанавливать работникам в соответствии с полученной квалификационной категорией доплаты со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

4.4.6. Рассматривать заявления педагогических работников о прохождении аттестации по особой (льготной) форме и устанавливать квалификационную категорию без проведения самоанализа педагогической деятельности и экспертизы аттестационных материалов педагогическим работникам, имеющим:

– государственные награды: ордена (Орден Почета, Орден Дружбы); медали (медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» II степени, медаль «Ветеран труда»); почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации»;

– ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации: медаль К.Д. Ушинского, почетные звания («Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации»); значок «Отличник народного

просвещения Российской Федерации»; Почетную грамоту Министерства образования и науки Российской Федерации, Благодарность Министерства образования и науки Российской Федерации;

– звание «Ветеран труда Алтайского края» и награды других ведомств по профилю педагогической деятельности.

Педагогический работник имеет право представить заявление о прохождении аттестации по особой (льготной) форме на ту же квалификационную категорию при работе в той же должности.

Особой (льготной) формой аттестации, указанной в данном пункте, педагогический работник может воспользоваться только один раз. Данное ограничение вступило в силу с 01.01.2013 г. и не имеет обратной силы.

5. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется

5.1. Выделять на мероприятия по охране труда средства в сумме, предусмотренной ежегодными Соглашениями по охране труда и планом финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации в соответствии с требованиями ст. 226 ТК РФ и Регионального отраслевого соглашения по организациям Алтайского края, осуществляющим образовательную деятельность, Городским отраслевым соглашением по организациям города Барнаула, осуществляющим образовательную деятельность.

Обеспечить своевременную разработку и выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда.

5.2. Создать службу по охране труда в образовательной организации в соответствии с требованиями ст. 217 ТК РФ (в организации с численностью работников свыше 50 человек ввести должность освобожденного специалиста по охране труда; в организациях с численностью работников менее 50 человек эту обязанность возложить на одного из сотрудников, имеющего подготовку в области охраны труда).

5.3. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий и сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов. Вести необходимую документацию на здания и сооружения в соответствии с требованиями.

5.4. Обучать работников безопасным методам и приемам выполнения работ, проводить инструктаж по охране труда, организовывать прохождение работником стажировки на рабочих местах и проверку знаний, требований охраны труда в установленные сроки.

5.5. Обучать электротехнический, электротехнологический и не электротехнический персонал Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, организовать проверку знания на получение

группы допуска к работе.

5.6. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний, требований охраны труда.

5.7. Не допускать работников к выполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований) или при наличии у них противопоказаний.

5.8. Обеспечивать работников за счет выделенных средств Учреждению сертифицированной спецодеждой, в соответствии с Межотраслевыми правилами обеспечения работников спецодеждой, спец обувью и другими средствами индивидуальной защиты, и действующими нормами (Приложение 5).

5.9. Обеспечивать работников смывающими и обезвреживающими средствами на работах с неблагоприятными условиями труда в соответствии с действующими нормами.

5.10. Проводить систематический контроль за обеспечением безопасных условий трудового и образовательного процессов, за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

5.11. Обеспечивать за счет выделенных средств Учреждению прохождение периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму (Приложение 6).

5.12. Проводить специальную оценку условий труда (СОУТ) в соответствии с законом РФ №426-ФЗ от 28.12.2013г. за счет выделенных средств Учреждению.

5.13. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников, воспитанников, в том числе по оказанию первой доврачебной помощи, при возникновении таких ситуаций.

5.14. Организовать обучение и проверку знаний требований охраны труда, обеспечивать повышение квалификации работников службы охраны труда и членов комиссии в установленные сроки.

5.15. Выполнять предписания (представления) органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда.

5.16. Обеспечить обязательное страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

5.17. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ.

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

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного

оплачиваемого отпуска работникам, указанным в части первой настоящей статьи, составляет 7 календарных дней.

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

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

Дни отпуска за вредные условия труда рассчитывают пропорционально периоду, который пришелся на работу в такой обстановке (ст. 121 ТК РФ):

- доплату к должностному окладу (тарифной ставке) по перечню профессий и должностей.

5.18. Стороны договорились, что:

- администрация по каждому несчастному случаю на производстве образует с участием профсоюзного комитета комиссию по расследованию причин травмы и оформления акта формы Н-1;

- в случае невыполнения должностными лицами нормативных требований к условиям труда, нарушения установленных режимов труда и отдыха, не обеспечения работника необходимыми средствами защиты, в результате чего создается реальная угроза здоровью (работоспособности) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений, поставив официально в известность работодателя и председателя профсоюзного комитета.

Отказ от работы не влечет за собой ответственности работника.

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

5.19. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с Федеральным законом от 01.12.2014 г. №386-ФЗ «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2015 год и на плановый период 2016 и 2017 годов».

5.20. В случаях ухудшения условий труда (отсутствия нормальной

освещенности в группах, низкого температурного режима, повышенного уровня шума и т. п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности технический инспектор труда или уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда профсоюзной организации вправе вносить представление руководителю образовательного учреждения, на устранение указанных нарушений и сообщать в соответствующий орган управления образованием.

6. Рабочее время и время отдыха

6.1. Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения разрабатываются и утверждаются работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации (ст. 190 ТК РФ).

6.2. Продолжительность рабочего времени в Учреждении регулируется ст. 92 и 333 ТК РФ, Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогических работников за ставку заработной платы) педагогических работников».

6.3. Для работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

6.4. Педагогическим работникам Учреждения в зависимости от должности и специальности с учетом особенностей их труда устанавливается:

- 36 ч. в неделю - старшим воспитателям;
- 36 ч. в неделю - воспитателям, в группах общеразвивающей направленности;
- 24 ч. в неделю - музыкальным руководителям.

6.5. Для работников административно-управленческого персонала, обслуживающего персонала продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю за должностной оклад (ст. 91 ТК РФ), согласно графику сменности, составленному работодателем с учетом мнения профкома.

6.6. Работодатель может привлекать к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями только с согласия работника и с дополнительной оплатой.

6.7. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

Педагогическим работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством РФ (ст. 334 ТК РФ).

Дополнительные оплачиваемые отпуска другим категориям работников предоставляются на основании специальной оценки условий труда.

6.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

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

6.9. В случае несоблюдения этого условия либо несвоевременной оплаты отпуска работник вправе требовать от работодателя его перенесения.

Работодатель обязуется:

6.10. Проводить по согласованию с Профкомом предварительную расстановку педагогических кадров и составлять тарификацию в сентябре.

Нагрузка педагогических работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим работникам.

6.11. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам в соответствии со ст. 128 ТК РФ:

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

6.12. Стороны договорились о предоставлении работникам организации дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- рождения ребенка – 1 календарный день;
- бракосочетания работника – 2 календарных дней;
- похорон близких родственников – 3 календарных дней;

6.13. Предоставлять работникам дополнительные отпуска за ненормированный рабочий день (ст. 119 ТК РФ).

6.14. Предоставлять по заявлению работника отпуск до 1 года за длительный непрерывный стаж педагогической работы (ст. 335 ТК РФ). Педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года в порядке, определенном приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 года №644.

6.15. Привлекать отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни в исключительных случаях, только с письменного согласия работника и на основании приказа по Учреждению. В других случаях, работодатель должен учитывать мнение профкома (ст. 113 ТК РФ).

7. Молодежная политика

Стороны коллективного договора договорились:

7.1. Молодыми педагогическими сотрудниками считаются работники в возрасте до 30 лет.

7.2. Работодатель совместно с Профкомом утверждает Положение о наставничестве. Закрепляет наставников за всеми молодыми работниками не позднее 2 месяцев с начала их работы и не менее чем на 6 месяцев.

7.3. Выпускникам организаций высшего и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу, первые три года осуществляется установленная ежемесячная выплата к должностному окладу.

7.4. В целях материальной поддержки молодых специалистов из числа педагогических работников (выпускников учреждений высшего или среднего профессионального образования), впервые поступивших на работу в образовательное учреждение выплачивается единовременное пособие за счет бюджета города Барнаула в размере не менее 10 000 (десяти тысяч) рублей.

7.5. Работодатель обеспечивает повышение квалификации молодых педагогических сотрудников не реже одного раза в 3 года.

7.6. Профком обязуется:

- оказывать материальную помощь молодым педагогическим сотрудникам работникам - родителям, у которых дети пошли в первый класс школы, в размере согласно Положению об оказании материальной помощи;

- оказывать материальную помощь молодым педагогическим сотрудникам при рождении ребенка в размере согласно Положению об оказании материальной помощи;

- активно использовать законодательно-нормативную базу по молодежной политике с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;

- оказывать помощь молодым педагогическим сотрудникам в соблюдении установленных для них законодательством льгот и дополнительных гарантий.

- своевременно предоставлять информацию и оказывать помощь молодым педагогическим сотрудникам при оформлении документов для вступления в различные программы по улучшению жилищных условий.

8. Гарантии деятельности профкома определяются Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом РФ

Работодатель обязуется:

8.1. Предоставлять бесплатно профкому Учреждения для работы помещение для заседаний Профкома, хранения документации профсоюзных собраний, средства связи, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи.

8.2. Ежемесячно и бесплатно, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, перечислять на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников одновременно с выдачей банком средств на зарплату в соответствии с платежными поручениями Учреждения.

8.3. Не увольнять председателя профкома и его заместителя, в том числе в течение 2-х лет после окончания срока их полномочий, без предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (райкома, горкома или совета профсоюза): по сокращению численности или штата работников (п.2 ст.81 ТК РФ), вследствие недостаточной квалификации (п.3 ст.81 ТК РФ), в случае повторного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей (п.5 ст.81 ТК РФ).

8.4. Предоставлять профкому необходимую информацию по любому вопросу труда и социально-экономического развития учреждения.

8.5. Включать членов профкома в состав комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

8.6. Рассматривать с учетом мнения (по согласованию) профкома следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ГК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193,194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и

повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей, план переподготовки кадров (ст. 196 ТК РФ);

– установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ).

8.7. Бесплатно предоставлять страницу на внутреннем информационном сайте организации для размещения информации Профкома.

9. Обязательства Профкома

Профком обязуется:

9.1. Представлять и защищать интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам, руководствуясь главой 58 Трудового кодекса РФ и Законом РФ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

9.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, стимулирующего фонда и иных фондов организации.

9.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в т. ч. при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

9.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры защиты персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

9.6. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

9.7. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников.

9.8. Осуществлять общественный контроль за состоянием условий и охраны труда.

9.9. Осуществлять выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзного комитета и организовать их работу.

9.10. Участвовать в разработке Положения об организации работы по охране труда в организации.

9.11. Принимать участие в проведении конкурсов, дней, месячников охраны труда.

9.12. Участвовать в проведении специальной оценки условий труда рабочих мест.

9.13. Согласовывать инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда, перечни:

– должностей, которым бесплатно выдается спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства;

– должностей, которые должны иметь соответствующую группу

допуска по электрической безопасности;

– профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и др.

9.14. В составе комиссии по социальному страхованию осуществлять контроль за полным и своевременным начислением страховых взносов, рациональным расходованием средств фонда на выплату работникам всех видов пособий.

9.15. Совместно со страхователем вести учет средств, направляемых на частичное финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний за счет страховых взносов по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

9.16. Участвовать в разработке и проведении оздоровительных мероприятий в учреждениях образования с целью снижения заболеваемости, улучшения условий труда.

9.17. Участвовать в организации и проведении оздоровительных и культурно-просветительных мероприятий среди членов профсоюза и их семей, взаимодействии с органами местного самоуправления, по развитию лечебной базы и выделению денежных средств на санаторно-курортное лечение и отдых и т.д.

9.18. Содействовать развитию негосударственного медицинского страхования и негосударственного пенсионного обеспечения членов профсоюза, созданию различных фондов социальной защиты работников и улучшения жилищных условий.

10. Контроль за выполнением Коллективного договора (ст. 51 ТК РФ)

Контроль за выполнением Коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 №90-ФЗ).

11. Ответственность сторон за нарушение или невыполнение Коллективного договора (ст. 55 ТК РФ)

Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, соглашением, подвергаются штрафу в размере и

порядке, которые установлены Федеральным законом.

№ п / п	Название приложения
1.	Коэффициенты к окладу за наличие квалификационной категории административно - управленческих, педагогических работников
2.	Коэффициенты за уровень образования педагогических работников, административно - управленческого персонала
3.	Коэффициенты за стаж работы административно-управленческого персонала, педагогических работников
4.	Коэффициенты к окладу за наличие ученой степени, почетного звания и отраслевых наград
5.	Перечень профессий и должностей, которым выдается бесплатная спецодежда, специальная обувь и другие СИЗ
6.	Перечень профессий и работ, при выполнении которых работники проходят предварительный (при поступлении на работу) и периодический медосмотры и сдачу зачетов по санитарному минимуму
7.	Соглашение по охране труда между администрацией и профсоюзным комитетом МБДОУ «Детский сад №63» на 2021-2024 гг.
8.	График работы сотрудников МБДОУ «Детский сад №63»
9.	Порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов
10.	Порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя

**Коэффициенты
к окладу за наличие квалификационной категории административно -
управленческих, педагогических работников**

№ п/п	Квалификационная категория	Коэффициент
1	2	3
1.	Для руководителей, аттестованных в соответствии с приказами комитета от 24.04.2011 № 258-осн, от 17.02.2012 №214-осн, от 24.02.2012 №304-осн на соответствие занимаемой должности	
1.1.	Вновь назначенный руководитель с оценкой результатов квалификационного испытания: От 3,3 до 4,3 балла	1
1.2.	Для работающего или вновь назначенного руководителя с оценкой результатов квалификационного испытания: От 4,3 до 4,5 балла	1,1
	От 4,5 до 5,0 балла	1,15
2.	Для педагогических работников, аттестованных по условиям, действовавшим после вступления в силу приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 №276, в соответствии с письмом Главного управления образования и молодежной политики Алтайского края от 03.07.2014 № 02-06/06/494 «О направлении методических рекомендаций»	
2.1.	На соответствие занимаемой должности с оценкой результатов От 0,56 до 0,69 балла	1,03
	От 0,7 до 0,79 балла	1,04
	От 0,8 до 1,0 балла	1,05
2.2.	Первая квалификационная категория	1,1
2.3.	Высшая квалификационная категория	1,15
3.	Для руководителей, аттестованных в соответствии с приказами комитета от 26.12.2013 № 1598-осн, от 29.04.2014 №636-осн на соответствие занимаемой должности с оценкой результатов квалификационного испытания:	
3.1.	Вновь назначенный руководитель От 3,36 до 4,0	1
3.2.	Вновь назначенный руководитель От 4,01 балла и более	1,1
3.3.	Работающий руководитель (при очередной или внеочередной аттестации) от 4,01 до 4,46 балла	1,1
3.4.	Работающий руководитель (при очередной или внеочередной аттестации) от 4,47 балла и выше	1,15

**Коэффициенты
за уровень образования педагогических работников,
административно - управленческого персонала**

Уровень образования	Коэффициент
Высшее профессиональное образование	1,1
Среднее профессиональное образование	1,05
Начальное профессиональное образование	1,02
Среднее общее образование	1

**Коэффициенты
за стаж работы административно-управленческого персонала,
педагогических работников МБДОУ**

Стаж работы	Коэффициент
До 5 лет	1
От 5 до 10 лет	1,05
От 10 до 15 лет	1,1
От 15 лет и более	1,15

**Коэффициенты
к окладу за наличие ученой степени,
почетного звания и отраслевых наград**

Название наград	Коэффициент
Ученая степень доктора наук (при условии соответствия профилю деятельности организации или профессиональной деятельности)	1,2
Ученая степень кандидата наук (при условии соответствия профилю деятельности организации или профессиональной деятельности), за отраслевые награды и почетные звания, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный» (при условии соответствия профилю деятельности организации или профессиональной деятельности)	1,1
Отраслевые награды «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного	1,05
При наличии у педагогического работника нескольких оснований (ученая степень, почетное звание, отраслевая награда) применяется один из коэффициентов (максимальный);	

**Перечень
профессий и должностей, которым выдается бесплатная спецодежда,
специальная обувь и другие СИЗ**

№ п\п	Профессия, должность	Спецодежда, спец обувь и др. СИЗ	Срок носки в месяцах
1	Уборщик служебных помещений	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
2	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
3	Завхоз	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
4	Кастелянша	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и/или механических воздействий	1 шт.
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
5	Кухонный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий ил	1 шт.
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар

		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		При работе в овощехранилищах дополнительно:	
		Жилет утепленный	1 шт.
		Валенки с резиновым низом	по поясам
6	Воспитатель	Халат хлопчатобумажный	1 шт.
7	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа
8	Рабочий по ремонту и обслуживанию здания	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Очки защитные	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
9	Сторож	Костюм для защиты от общих	1 шт.
		Сапоги резиновые	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	1 пара

Основание: приказ Минтруда РФ от 09.12.2014 N997Н СанПиН 2.4.3648-20.

Примечание: при условии финансирования.

**Перечень профессий и работ,
при выполнении которых работники проходят
предварительный (при поступлении на работу) и периодический
медосмотры и сдачу зачетов по санитарному минимуму**

№ п/п	Должность	Периодичность прохождения медосмотров	Периодичность сдачи санминимума
1.	Заведующий	ежегодно	1 раз в 2 года
2.	Старший воспитатель	ежегодно	1 раз в 2 года
3.	Заведующий хозяйством	ежегодно	ежегодно
4.	Муз. руководитель	ежегодно	1 раз в 2 года
5.	Делопроизводитель	ежегодно	1 раз в 2 года
6.	Воспитатели	ежегодно	1 раз в 2 года
7.	Младший воспитатель	ежегодно	ежегодно
8.	Повар	ежегодно	ежегодно
9.	Кухонный рабочий	ежегодно	ежегодно
10.	Машинист по стирке белья	ежегодно	1 раз в 2 года
11.	Уборщик служебных помещений	ежегодно	1 раз в 2 года
12.	Кастелянша	ежегодно	1 раз в 2 года
13.	Сторож	ежегодно	1 раз в 2 года
14.	Педагог-психолог	ежегодно	1 раз в 2 года
15.	Рабочий по ремонту и обслуживания здания	ежегодно	1 раз в 2 года

Соглашение
по охране труда между администрацией и профсоюзным
комитетом муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад №63» общеразвивающего вида
(МБДОУ «Детский сад №63»)
на 2021-2024 гг.

№ п /п	Мероприятия	Сроки проведения	Ответственные
1.	Регулярная проверка освещения и содержание в рабочем состоянии осветительной арматуры.	ежедневно	Заведующий хозяйством
2.	Своевременное обеспечение спецодеждой, орудиями труда, моющими средствами. СИЗ.	1 раз в месяц	Заведующий хозяйством
3.	Регулярное пополнение аптек первой медицинской помощи.	1 раз в квартал	Медицинская сестра
4.	Регулярная проверка питьевого режима, замена посуды.	ежедневно	Медицинская сестра
5.	Завоз песка для посыпания территории во время гололеда.	октябрь	Заведующий хозяйством
6.	Озеленение и благоустройство территории	июнь	Заведующий хозяйством Ст. воспитатель
7.	Контроль за состоянием системы тепло — водоснабжения. Своевременное устранения неисправностей.	ежедневно	Заведующий хозяйством
8.	Контроль за состоянием работы по охране труда, соблюдением ТБ, ПБ на рабочем месте.	постоянно	Заведующий, Заведующий хозяйством, Председатель ПК, Ст. воспитатель
9.	Ремонт ограждений, ворот, калиток, построек на территории.	май, июнь	Заведующий хозяйством
10.	Издание приказов: – о назначении ответственных лиц за организацию безопасной работы; – о назначении ответственных лиц за служебные помещения; – назначение ответственного по ОТ; – создание комиссии по ОТ;	август	Заведующий

	– создание комиссии по расследованию несчастных случаев.		
11.	Общий технический осмотр здания, территории, кровли, ограждений.	август, январь, май	Ответственные по ОТ, комиссия по ОТ.
12.	Проведение инструктажей по ОТ	август, январь	Ответственные по ОТ.
13.	Обеспечение работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с нормами.	август	Ответственные по ОТ.
14.	Содержание территории, здания, помещений в порядке. Соблюдение норм ОТ. Своевременное устранение причин, несущих угрозу жизни и здоровья работников и воспитанников.	постоянно	Ответственные по ОТ, комиссия по ОТ.
15.	Регулярная проверка освещения и содержание в рабочем состоянии осветительной арматуры	2 раза в месяц	По договору

Приложение 8
к Коллективному
договору

График работы сотрудников МБДОУ «Детский сад №63»

№ п/п	Должность	Рабочая неделя	Рабочий день	Режим работы	Обед
1	Заведующий МБДОУ	40ч.	8 ч.	Ненормированный рабочий день, с 8.00 до 16.30	с 12.00 до 12.30
2	Старший воспитатель	36ч.	7ч.12 мин.	с 8.00 до 15.42	с 12.00 до 12.30
3	Заведующий хозяйством	40ч.	8 ч.	с 8.00 до 16.30	с 12.00 до 12.30
4	Воспитатель	36 ч.	7ч.12 мин.	1см. - с 7.00 до 14.42 2см. - с 11.48 до 19.00	во время обеда детей
5	Музыкальный руководитель	24 ч.	4ч. 48мин.	1см. - с 8.00 до 12.48 2см. - с 13.18 до 18.06	с 12.00 до 12.30
8	Делопроизводитель	40ч.	8 ч.	с 8.00 до 16.30	с 12.00 до 12.30
9	Младший воспитатель	40ч.	8 ч.	с 8.00 до 16.30	во время обеда детей
10	Повар	40ч.	7 ч.	1см. - с 7.00 до 15.00 2см. - с 11.00 до 19.00	с 13.00 до 13.30
11	Кладовщик	40ч.	8 ч.	с 8.00 до 16.30	с 12.00 до 12.30
12	Кастелянша	40ч.	8 ч.	с 8.00 до 16.30	с 12.00 до 12.30
13	Подсобный рабочий	40ч.	8 ч.	с 8.00 до 16.30	с 12.00 до 12.30
14	Машинист по стирке белья	40ч.	8 ч.	с 8.00 до 16.30	с 12.00 до 12.30

15	Рабочий по ремонту и обслуживанию здания	40ч.	8 ч.	с 8.00 до 16.30	с 12.00 до 12.30
16	Слесарь-электрик	40ч.	8 ч.	с 8.00 до 16.30	с 12.00 до 12.30
17	Слесарь-сантехник	40ч.	8 ч.	с 8.00 до 16.30	с 12.00 до 12.30
18	Грузчик	40ч.	8 ч.	с 8.00 до 16.30	с 12.00 до
19	Дворник	40ч.	8 ч.	с 8.00 до 16.30	с 12.00 до
20	Уборщик служебных помещений	40ч.	8 ч.	с 8.00 до 16.30	с 12.00 до 12.30
21	Сторож	40ч.	12 ч. 24 ч.	с 19.00 до 7.00 7.00 до 7.00	без выхода за территорию учреждения

**Порядок учета мотивированного мнения выборного органа
первичной профсоюзной организации при принятии
локальных нормативных актов**

Работодатель в соответствии со ст.372 ТК РФ перед тем, как принять локальный нормативный акт, должен направить проект принимаемого локального нормативного акта в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства работников. Вместе с проектом направляются документы, явившиеся обоснованием принятия проекта локального нормативного акта.

Обращение в выборный орган первичной профсоюзной организации должно быть зарегистрировано работодателем с указанием исходящего номера и даты. Профсоюзный комитет при получении обращения от работодателя должен также присвоить документу, входящий номер и указать дату поступления.

Пятидневный срок, в течение которого выборный орган первичной профсоюзной организации должен направить работодателю мотивированное мнение по проекту локального нормативного акта, исчисляется с момента получения профсоюзным органом направленных работодателем документов.

После получения обращения от работодателя выборный орган первичной профсоюзной организации должен провести заседание, на котором будет обсужден вопрос о возможности (невозможности) принятия проекта локального нормативного акта в предложенной редакции.

При необходимости уточнения каких-либо обстоятельств выборный орган первичной профсоюзной организации вправе обсуждать обращение работодателя с участием его представителей или специалистов, которые принимали участие в разработке проекта локального нормативного акта, его отдельных положений. Указанные лица могут давать объяснения, высказывать предложения, участвовать в обсуждении проекта локального нормативного акта.

В соответствии с ч. 3 ст. 372 ТК РФ в случае, если мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

Если работодатель согласен с предложенной редакцией проекта

локального нормативного акта, обсуждение проекта заканчивается, и работодатель утверждает локальный нормативный акт в предложенной выборным органом первичной профсоюзной организации редакции.

При не достижении согласия в ходе проведения дополнительных консультаций, возникшие разногласия оформляются протоколом. После составления и подписания указанного протокола работодатель имеет право принять локальный нормативный акт в первоначальной редакции. Если выборный орган первичной профсоюзной организации убежден в нарушении норм действующего законодательства, то он вправе обжаловать решение работодателя о введении локального нормативного акта в действие в Государственную инспекцию труда или суд. Выборный орган первичной профсоюзной организации также имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

Согласно ч. 5 ст. 372 ТК РФ Государственная инспекция труда при получении жалобы (заявления) выборного органа первичной профсоюзной организации обязана в течение одного месяца со дня получения жалобы (заявления) провести проверку и в случае выявления нарушения выдать работодателю предписание об отмене указанного локального нормативного акта, обязательное для исполнения.

**Порядок учета мотивированного мнения выборного органа
первичной профсоюзной организации при расторжении
трудового договора по инициативе работодателя**

Работодатель обязан запросить мнение выборного органа первичной профсоюзной организации при увольнении работников - членов профессионального союза по следующим основаниям:

– П. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ - сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;

– П. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

– П. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ - неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

– При принятии решений о расторжении трудового договора по одному из указанных выше оснований работодатель обязан направить в соответствующий выборный орган первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

– При увольнении по п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ в выборный орган первичной профсоюзной организации работодателю необходимо представить:

– штатное расписание, действующее на момент принятия решения о сокращении численности или штата работников;

– проект нового штатного расписания;

– копию письменного уведомления работника о предстоящем сокращении его должности;

– доказательства того, что работнику предлагался перевод на другие вакантные должности в данной организации в соответствии со ст.180 ТК РФ, от которых работник письменно отказался;

– доказательства отсутствия у работника преимущественного права на

оставление на работе в соответствии со ст.179 ТК РФ;

– копию уведомления органов службы занятости.

Согласно ч.2 ст.373 ТК РФ выборный орган первичной профсоюзной организации в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает вопрос о правомерности (неправомерности), возможности (невозможности) принятия работодателем решения об увольнении и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме.

В случае, если выборный орган первичной профсоюзной организации выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в соответствии со ст.373 ТК РФ в течение трех рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом.

При не достижении общего согласия по результатам консультаций работодатель по истечении 10 рабочих дней со дня направления в выборный орган первичной профсоюзной организации проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение по своему усмотрению. Данное решение может быть обжаловано в Государственную инспекцию труда или суд.

Согласно ч. 3 ст. 373 ТК РФ Государственная инспекция труда в течение 10 дней со дня получения жалобы (заявления) рассматривает вопрос об увольнении и в случае признания его незаконным выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула. В случае несогласия работодателя с предписанием Государственной инспекции труда, он имеет возможность обжаловать его в суд.

Работодатель в соответствии с ч. 5 ст. 373 ТК РФ имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 настоящего Кодекса руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

В случае, если на увольнение работника - не освобожденного председателя Профсоюзного комитета или его заместителей - дано согласие вышестоящего выборного профсоюзного органа в соответствии со ст.374 ТК РФ, увольнение также может быть произведено не позднее одного месяца со дня получения согласия на увольнение вышестоящего выборного профсоюзного органа. В течение указанного срока не засчитываются периоды, указанные в ч.5 ст.373 ТК РФ.

Если вышестоящий выборный профсоюзный орган не дал своего

согласия на увольнение руководителя (его заместителей) выборного профсоюзного коллегиального органа организации, ее структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), то работодатель не имеет права произвести увольнение указанных выше работников.

Работодатель обязан предварительно (до издания приказа) получить согласие соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа на расторжение трудового договора с работником и (или) соответствующее мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации. В противном случае, увольнение работника является незаконным, и он подлежит восстановлению на работе.

Прошнуровано,
пронумеровано
37 (тридцать семь) листов,
скреплено печатью
заведующий МБДОУ
«Детский сад № 63»
Н.А. Табашникова

