Ручкина Светлана Владимировна

Подписано цифровой подписью: Ручкина Светлана Владимировна
Дата: 2021.02.24 14:26:34 +03'00'

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 17» с. Бутылицы Меленковского района Владимирской области на 2020-2023 год(ы)

Адрес: 602110 Владимирская область,
Меленковский район, с. Бутылицы, ул. Садовая, д.3\2

Принят на Общем собрании трудового коллектива МБДОУ «Детский сад №17» с. Бутылицы 26.03.2020г.

От работодателя:	От работников:
Заведующий МБДОУ «Детский сад №17» с. Бутылицы С.В.Ручкина _____	Председатель первичной профсоюзной организации образовательного учреждения С.Е.Шмакова _____

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду _____
(*указать наименование органа*)

Регистрационный №___ от «___»_____20_года

Руководитель органа по труду (уполномоченного органа)_____
_____
(*должность, ф.и.о. и подпись*)

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
Департамент труда и занятости населения Владимирской области
Рег.№ 10891 от 05.11.2020
Подпись _____
ФИО А.Г. Григорьев

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 17» с. Бутылицы Меленковского района Владимирской области на 2020-2023 год(ы)

Адрес: 602110 Владимирская область,
Меленковский район, с. Бутылицы, ул. Садовая, д.3\2

Принят на Общем собрании трудового коллектива МБДОУ «Детский сад №17» с. Бутылицы 26.03.2020г.

От работодателя:	От работников:
Заведующий МБДОУ «Детский сад №17» с. Бутылицы С.В.Ручкина_____	Председатель первичной профсоюзной организации образовательного учреждения С.Е.Шмакова_____

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду _____
(*указать наименование органа*)

Регистрационный №___ от «___»_____20_года

Руководитель органа по труду (уполномоченного органа)_____
_____
(*должность, ф.и.о. и подпись*)

I. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении « Детский сад № 17» с. Бутылицы Меленковского района Владимирской области

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Ручкиной Светланы Владимировны (далее – работодатель);
- работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации МБДОУ «Детский сад №17»с. Бутылицы Шмаковой Светланы Евгеньевны.

Работодатель признает первичную профсоюзную организацию единственным полномочным представителем работников образовательной при разработке и заключении коллективного договора, а также при ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально- экономических вопросов (касающихся оплаты труда, найма, увольнения, в том числе при сокращении штатов и численности работников и др.) и предоставлению социальных гарантий, при принятии локальных нормативных актов.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству. **(Приложение №1)**

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

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

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое

осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.9. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора

1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.12. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.13. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами с 26.03.2020г. и действует в течение 3-х лет до 25.03.2023 года включительно.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились, что:

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

Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации, в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Педагогические работники, принятые на работу до вступления в силу Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации", успешно осуществляющие профессиональную педагогическую деятельность, имеющие первую или высшую квалификационную категорию, или признанные аттестационной комиссией соответствующими занимаемой должности не могут быть уволены в связи с ограничениями на занятие педагогической деятельности, предусматривающими наличие высшего или среднее профессионального образования.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения. (**Приложение 2** Форма трудового договора)

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

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

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

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

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

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

2.2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 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.

2.2.7. При направлении работников для получения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации, переподготовки) придерживаться следующих позиций:

- работник вправе отказаться от получения дополнительного профессионального образования, если работодатель не обеспечивает предоставление ему гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством и договором;

- получение дополнительного профессионального образования (повышение квалификации, переподготовка) осуществляются за счет средств образовательной организации.

2.2.8. При определении должностных обязанностей педагогических работников образовательных организаций руководствоваться разделом «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н (с учетом изменений).

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

Массовым является увольнение 10 % от общего числа работников в течение 3 месяцев.

К сообщению о сокращении численности или штата работников должны быть приложены проекты приказов о сокращении численности или штата работников, проект нового штатного расписания, информация об изменении учебной нагрузки, количества групп, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников, сообщение должно содержать социально- экономическое обоснование проводимых мероприятий.

2.2.10. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

-имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;

-имеющие почётные звания, награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

-совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора;

- являющиеся председателями территориальных и первичных профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы.

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

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) осуществлять выплаты увольняемым работникам, предусмотренные ст. 178 ТК РФ, в том числе в случае завершения ликвидации образовательной организации-работодателя.

2.2.12. Работникам, увольняемым в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата, предоставлять преимущественное право приема на работу при появлении вакантных рабочих мест в образовательной организации, а также содействовать их трудоустройству на новые рабочие места, в т.ч. в других учреждениях.

2.2.13. Выплачивать работникам выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ, в связи с

отказом работника от продолжения работы по причине изменения определенных сторонами условий трудового договора.

2.2.14. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.15. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

2.2.16. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

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

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

2.2.19. 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.

2.2.20. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

2.4. Работодатель обязуется:

2.4.1.принимать меры по своевременному прохождению педагогическими работниками аттестации;

2.4.2. учитывать квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, в течение срока их действия при выполнении работы на разных должностях (или при переходе на другие должности), по которым совпадают должностные обязанности, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой при оплате труда учитывается квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог, педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ); преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности (ОБЖ)
Старший воспитатель, воспитатель	Воспитатель, старший воспитатель, инструктор по физической культуре
Учитель-дефектолог, учитель логопед, логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных организациях для детей с отклонениями в развитии, воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательной организации, преподаватель профессиональной образовательной организации	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательной организации,
Инструктор по физической культуре Педагог – психолог, Музыкальный руководитель	Воспитатель

2.4.3. Организовать в Учреждении проведение аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности.

2.4.4 Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие работники:

а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;

б) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;

в) беременные женщины;

г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;

д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

е) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами “г“ и “д“ настоящего пункта, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами “е“ настоящего пункта, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

Конкретный срок продления квалификационной категории (первой и высшей) определяется на основании заявления работника в главную аттестационную комиссию Владимирской области.

2.4.5. В случае истечения у педагогического работника, являющегося пенсионером, срока действия квалификационной категории, в течение учебного года сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на срок до 1 июля текущего учебного года.

2.4.6.За педагогическими работниками сохранять на срок до 6 месяцев условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в период или по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года.

2.4.7. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (в том числе в случае досрочного выхода на работу) или в течение года после его окончания (в том числе в случае досрочного выхода на работу), истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период не более чем на один год после выхода из указанного отпуска или истечения срока действия квалификационной категории.

2.4.8. Для педагогических работников, достигших возраста 55 лет для женщин и 60 лет для мужчин и имеющих стаж педагогической работы не менее 25 лет, процедура аттестации на первую и высшую категории проводится в форме собеседования.

2.4.9. Для педагогических работников, имеющих почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников отрасли образования, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», а также награжденных знаками Министерства образования и науки РФ, название которых начинается со слов «Почетный работник», «Отличник»; имеющих ученую степень или ученое звание, процедура аттестации на первую и высшую категории проводится в форме собеседования.

2.4.10. Для педагогических работников победителей второго, победителей и лауреатов третьего и заключительного этапов общероссийского конкурса «Учитель года»; победителей

и лауреатов регионального и заключительного этапов общероссийского конкурса «Воспитатель года»; победителей конкурса «Лучших учителей РФ»; подготовивших победителей и призеров очных международных и всероссийских олимпиад, конкурсов, соревнований, а также очных региональных олимпиад (по профилю преподаваемого предмета), в течение 10 лет с момента признания их (или их учеников) победителями (лауреатами, призерами), процедура аттестации на первую и высшую категории проводится в форме собеседования; по истечении 10 лет аттестация для данных категорий работников проводится на общих основаниях.

III. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы *(графиками сменности),* согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

3.3. Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, женщин — устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов)[1].

3.4. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

3.5. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

---

[1] Постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе».

3.6. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работников в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.7. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

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

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

3.8. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

3.9. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

Для воспитателей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками (отдельно в специально отведенном для этой цели помещении).

Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

3.10. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации. Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

3.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

Работникам, имеющим трёх и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. *(в рамках реализации ст. 262.2.ТК РФ: Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков работникам, имеющим трех и более детей (введена Федеральным законом от 11.10.2018 N 360-ФЗ)*

Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, *продолжительность которых определяется в соответствии с* ***Приложением № 4*** *коллективного договора.*

3.12. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.13. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

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

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

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

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

3.14. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

3.15. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

3.16. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 3 календарных дня;

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу до 5 дней;
-в случае свадьбы работника (детей работника) – до 5 дней;
- тяжелого заболевания близкого родственника – до 10 календарных дней;
- не освобожденному от основной работы председателю первичной профсоюзной организации- до 5 календарных дней в году;
- членам профсоюзного комитета- до 3 календарных дней в году;
- при отсутствии у работника в течение учебного года дней нетрудоспособности – до 3 календарных дней в году;
- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам- до 10 календарных дней в году;

3.17. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы **определяются Положением, являющимся Приложением №3 к настоящему коллективному договору.**

3.18. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

3.18.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. Оплата и нормирование труда

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Оплата труда работников осуществляется на основе Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений отрасли образования на территории Меленковского района, утвержденного решением Меленковского районного Совета народных депутатов от 28.08.08г. №84/6.

4.2. Заработная плата работников учреждений не может быть ниже установленного Правительством Российской Федерации МРОТ.

4.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются: 23 число текущего месяца и 7 число следующего месяца. Соотношения частей заработной платы 50%.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

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

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

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

4.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности , выплаты стимулирующего характера.

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

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

4.7. 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.

4.8. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

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

-при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);

-при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом.

4.9. Работникам, награжденными ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере 10% ставки заработной платы (должностного оклада).

4.10. Работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников и включают в себя:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда до 12%;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

а) при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

б) сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

в) работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

г) переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой и оплачивается в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.11. Работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также может выплачиваться материальная помощь (в том числе к юбилейным датам) на основании личного заявления работника с учетом мнения представительного органа работников, в пределах средств фонда оплаты труда ***(Приложение № 5).***

4.12. Руководитель учреждения обязуется:

- проверять документы об образовании и стаже педагогической работы педагогических работников, устанавливать им размеры должностных окладов, ставок заработной платы (постановление Губернатора Владимирской области от 30.07.2008 № 544 «Об оплате труда работников государственных областных учреждений отрасли образования» с изм. на 07.09.2017) ;
- ежегодно составлять и утверждать на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы), тарификационные списки (постановление Губернатора Владимирской области от 30.07.2008 № 544 «Об оплате труда работников государственных областных учреждений отрасли образования» с изм. на 07.09.2017) ;
- нести ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников учреждения (постановление Губернатора Владимирской области от 30.07.2008 № 544 «Об оплате труда работников государственных областных учреждений отрасли образования» с изм. на 07.09.2017) ;
- возмещать работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере 100% неполученной заработной платы (ст. 234 ТК РФ).

При нарушении установленного срока 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. (ст. 236 ТК РФ).

4.14. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на *премирование, оказание материальной помощи* работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательной организации.

4.15. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.16. В случае организации и проведения забастовок в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, работникам, участвующим в забастовке, сохраняется средняя заработная плата.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается **Соглашение по охране труда Приложение 6**.

6.1. Работодатель обязуется:

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

6.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

6.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

6.1.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года.

6.1.5. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу каждого учебного года.

6.1.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

6.1.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

6.1.9. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами. **Приложением №7**

6.1.10. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

6.1.11. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

6.1.12. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

6.1.13. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.1.14. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.1.15. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по

охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

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

6.3. Работники обязуются:

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

6.3.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.3.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.3.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

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

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

7.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

Работники, не являющиеся членами профсоюза и не передавшие полномочия первичной профсоюзной организации, урегулируют свои отношения с работодателем самостоятельно в индивидуальном порядке.

7.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

7.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

7.3.2. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

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

7.3.4. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

7.3.5. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

7.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

7.5. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);

- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

7.6. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:
- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

7.7. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);

7.8. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:
- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

7.9. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

7.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка *(*части 3 статьи 374 ТК РФ).

7.11. На время осуществления полномочий работником образовательной организации, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

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

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

Представители первичной профсоюзной организации имеют право на участие в заседаниях коллегиальных органов управления образовательной организации , формируемых в соответствии с ее уставом, с правом совещательного голоса .

7.14. Работа в качестве председателя или члена иного выборного органа первичной профсоюзной организации или вышестоящих структур Профсоюза признается работодателем значимой для деятельности образовательной организации и учитывается при поощрении работников, их аттестации.

7.15. Председателю первичной профсоюзной организации за участие в управлении образовательной организацией в рамках социального партнерства, в решении вопросов социально- трудового характера, устанавливается доплата в размере от 10% должностного оклада, ставки заработной платы.

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

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

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

8.5. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

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

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

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

8.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

8.10. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

8.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников образовательной организации.

8.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

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

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились:

9.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

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

9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

9.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

X. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Стороны договорились:

10.1. Помимо обязательств и норм, принятых в рамках настоящего коллективного договора, выполнять обязательства и нормы, предусмотренные отраслевыми Региональным (между департаментом образования администрации Владимирской области и обкомом Профсоюза работников народного образования и науки РФ) и территориальным (принятым на уровне муниципального образования)

Соглашениями по регулированию социально-трудовых отношений, в рамках сферы деятельности и полномочий образовательной организации, предусмотренных действующим законодательством, что означает волеизъявление сторон настоящего коллективного договора о полном присоединении к указанным Соглашениям.

Коллективный договор вступает в силу с 26.03.2020г.

От работодателя:

Заведующий
МБДОУ «Детский сад № 17»
с. Бутылицы
_____С.В.Ручкина
«26» марта 2020г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
_____С.Е.Шмакова
«26» марта 2020г.

Приложение № 1

Утверждаю:
Заведующий
МБДОУ «Детский сад № 17»
с. Бутылицы
_____С.В.Ручкина
«26» марта 2020г.

Согласовано:
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____С.Е.Шмакова
«26» марта 2020г.

Штатное расписание

	Должность (специальность, профессия)	**Количество штатных единиц**
1	Заведующий детским садом	1
2	Музыкальный руководитель	0,65
3	Педагог психолог	0,15
4	Воспитатель	4,6
5	Младший воспитатель	2,3
6	Младший воспитатель	0,9
7	Повар 5р	1
8	Повар 3р	0,5
9	Специалист по организации питания и безопасного здоровья детей	0,5
10	Сторож (старший по смене)	2,75
11	Заведующий хозяйством	1
	Итого:	15,35

Приложение№2

Утверждаю:
Заведующий
МБДОУ «Детский сад № 17»
с. Бутылицы
_____С.В.Ручкина
«26» марта 2020г.

Согласовано:
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____С.Е.Шмакова
«26» марта 2020г.

Трудовой договор
с работником муниципального учреждения

_____ "__" _____ 20__ г.
(город, населенный пункт)

_____,
(наименование учреждения в соответствии с уставом)

в лице _____,
(должность, ф.и.о.)

действующего на основании _____, именуемый в дальнейшем
(устава)

работодателем, с одной стороны, и _____,
(ф.и.о.работника)

именуемый(ая) в дальнейшем работником, с другой стороны (далее - стороны) заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:

I. Общие положения

1.1. По настоящему трудовому договору работодатель предоставляет работнику работу по _____
(наименование должности, профессии или специальности с указанием квалификации),

а работник обязуется лично выполнять следующую работу в соответствии с условиями настоящего трудового договора:_____
(указать конкретные виды работ, которые работник должен выполнять по трудовому договору)

1.2. Работа у работодателя является для работника: _____
(основной, по совместительству)

1.3. Настоящий трудовой договор заключается на: _____
(неопределенный срок, определенный срок (указать продолжительность), на время выполнения определенной работы с указанием причины (основания) заключения срочного трудового договора в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации)

1.4. Настоящий трудовой договор вступает в силу с "_____" _____ 20_____ г.

1.5. Дата начала работы "_____" _____ 20__ г.

1.6. Работнику устанавливается срок испытания продолжительностью _____
месяцев (недель, дней)

с целью проверки соответствия работника поручаемой работе.

II. Права и обязанности работника

2.1. Работник имеет право на:

а) предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором;

б) обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;

в) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер и условия получения которой определяются настоящим трудовым договором, с учетом квалификации работника, сложности труда, количества и качества выполненной работы;

г) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим трудовым договором.

10. Работник обязан:

а) добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него пунктом 1 настоящего трудового договора;

б) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у работодателя, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

в) соблюдать трудовую дисциплину;

г) бережно относиться к имуществу работодателя, в том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников;

д) незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, имуществу других работников.

III. Права и обязанности работодателя

3.1. Работодатель имеет право:

а) требовать от работника добросовестного исполнения обязанностей по настоящему трудовому договору;

б) принимать локальные нормативные акты, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

в) привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

г) поощрять работника за добросовестный эффективный труд;

д) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим трудовым договором.

3.2. Работодатель обязан:

а) предоставить работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором;

б) обеспечить безопасность и условия труда работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

в) обеспечивать работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;

г) выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в установленные сроки;

д) осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством Российской Федерации;

е) знакомить работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;

ж) исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права,

коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

IV. Оплата труда

4.1. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, работнику устанавливается заработная плата в размере:

а) должностной оклад, ставка заработной платы _____ рублей в месяц;

б) работнику производятся выплаты компенсационного характера:

Наименование выплаты	Фактор, обусловливающий получение выплаты	Размер выплаты
Выплаты работникам, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	**За работу с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда**	**На основании приказа учреждения**
Выплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день	Привлечение к работе в выходной или нерабочий праздничный день	Оплата работы в выходной или нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере на основании заявления работника. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных	при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)	На основании приказа учреждения

в) работнику производятся выплаты стимулирующего характера:

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
Стимулирующая надбавка	Результаты оценки эффективности деятельности	Установлены локальным актом учреждения	Ежемесячно	На основании приказа учреждения (в баллах)

	учреждения			
Разовые премии	При условии экономии фонда оплаты труда	Выполнение важных и особо важных заданий, по итогам работы за месяц, за квартал, за учебный год	Ежемесячно, ежеквартально, за год	Размер не ограничен
Выплата за почетнее звания: «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР	При условии экономии фонда оплаты труда	Наличие званий	ежемесячно	20% от должностного оклада
Выплата за нагрудный знак «Отличник просвещения РСФСР», «Почетный работник общего образования РФ» или Грамотой Министерства образования	При условии экономии фонда оплаты труда	Наличие знаков	Ежемесячно	10% от должностного оклада

4.2. Выплата заработной платы работнику производится в следующие сроки:
- за первую половину месяца _____ числа
- за вторую половину месяца _____ числа.

4.3.Заработная плата выплачивается Работнику_____
(по месту работы, перечисляется на счет в банке)

4.4. На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, коллективным договором и локальными нормативными актами.

V. Рабочее время и время отдыха

5.1. Работнику устанавливается следующая продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку) _____
(нормальная, сокращенная, неполное рабочее время)

5.2. Режим работы (рабочие дни и выходные дни, время начала и окончания работы) определяется правилами внутреннего трудового распорядка либо настоящим трудовым договором.

5.3. Работнику устанавливаются следующие особенности режима работы (указать) _____.

5.4.. Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью _____ календарных дней.

5.5. Работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью _____ в связи _____
(указать основание установления дополнительного отпуска)

5.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск (основной, дополнительный) предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

VI. Социальное страхование и меры социальной поддержки работника, предусмотренные законодательством, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором

6.1. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2. Работнику предоставляются следующие меры социальной поддержки, предусмотренные законодательством Российской Федерации, законодательством субъектов Российской Федерации, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором (указать):_____.

VII. Иные условия трудового договора

7.1. Иные условия трудового договора _____.

VIII. Ответственность сторон трудового договора

8.1. Работодатель и работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

8.2. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

IX. Изменение и прекращение трудового договора

9.1. Изменения могут быть внесены в настоящий трудовой договор: по соглашению сторон, при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон, по инициативе сторон, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

9.2. При изменении работодателем условий настоящего трудового договора (за исключением трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, работодатель обязан уведомить об этом работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения работодатель обязан предупредить работника персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения (статья 180 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.3. Настоящий трудовой договор прекращается по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

При расторжении трудового договора работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

X. Заключительные положения

10.1. Трудовые споры и разногласия сторон по вопросам соблюдения условий настоящего

трудового договора разрешаются по соглашению сторон, а в случае недостижения соглашения рассматриваются комиссией по трудовым спорам и (или) судом в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

10.2. В части, не предусмотренной настоящим трудовым договором, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.

10.3. Настоящий трудовой договор заключен в 2 экземплярах (если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации), имеющих одинаковую юридическую силу.

Один экземпляр хранится у работодателя, второй передается работнику.

10.4. До подписания трудового договора работник ознакомлен:

- с коллективным договором _____
- с Правилами внутреннего трудового распорядка _____
- с Положением об оплате труда (в т.ч. премировании) _____
- с Положением о персональных данных работника_____
- с Должностной инструкцией_____

РАБОТОДАТЕЛЬ	РАБОТНИК
_____	_____
(наименование организации)	(ф.и.о.полностью)
Адрес (место нахождения)	Адрес места жительства
	Паспорт (иной документ, удостоверяющий личность)
ИНН	серия N
	кем выдан
	дата выдачи " " г.
_____ _____ _____	_____ _____
(должность) (подпись) (ф.и.о.)	(подпись) (ф.и.о.)

Работник получил один экземпляр настоящего трудового договора

_____

(дата и подпись работника

Приложение№3

Утверждаю:
Заведующий
МБДОУ «Детский сад № 17»
с. Бутылицы
_____С.В.Ручкина
«26» марта 2020г.

Согласовано:
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____С.Е.Шмакова
«26» марта 2020г.

ПОЛОЖЕНИЕ
О длительном отпуске, предоставляемом педагогическим работникам.

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 г. № 644 « ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОРЯДКА ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ ОРГАНИЗАЦИЙ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ, ДЛИТЕЛЬНОГО ОТПУСКА СРОКОМ ДО ОДНОГО ГОДА» (пункт 5 Порядка).
2. Педагогические работники, замещающие должности, поименованные в разделе I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. N 678 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, N 33, ст. 4381), имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.
3. Длительный отпуск предоставляется педагогическим работникам на основании их заявлений и оформляется приказом образовательной организации.
4. Заявление о предоставлении длительного отпуска подается работником заблаговременно не менее чем за 10 дней.
5. Работодатель осуществляет учет непрерывного педагогического стажа работников для реализации права на длительный отпуск и информирует работников о возможной реализации права на данный отпуск.
6. Продолжительность отпуска определяется работником в заявлении о предоставлении отпуска и не может превышать один год.
7. Работник вправе прервать отпуск в любой момент. Неиспользованная часть отпуска предоставляется работнику в другое удобное время на основании заявления, поданного в порядке, предусмотренном пунктом 4 настоящего Положения.
8. По желанию работника длительный отпуск продлевается на период временной нетрудоспособности, отпуска по уходу за ребенком, привлечения к выполнению государственных обязанностей, учебного отпуска, если данные обстоятельства наступили в период длительного отпуска. О желании продлить отпуск работник должен сообщить заблаговременно не менее чем за 1 день до окончания длительного отпуска или события, дающего право на его продление.
9. Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время.

10. По письменной просьбе работника длительный отпуск может быть предоставлен непосредственно после окончания очередного ежегодного оплачиваемого отпуска (присоединен к нему).
11. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность). Заработная плата на время длительного отпуска не сохраняется. Вопрос сохранения заработной платы (полностью или частично) в период отпуска может быть решен работодателем исходя из финансовых возможностей образовательной организации только за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности.
12. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).
13. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации организации.
14. Педагогические работники, работающие в образовательной организации в порядке совместительства, также имеют право на длительный отпуск в порядке предусмотренном настоящим Положением.
15. Иные вопросы, не регламентированные действующим законодательством и настоящим Положением, регулируются по соглашению сторон трудового договора.

Приложение № 4

Утверждаю:
Заведующий
МБДОУ «Детский сад № 17»
с. Бутылицы
_____С.В.Ручкина
«26» марта 2020г.
.

Согласовано:
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____С.Е.Шмакова
«26» марта 2020г.

Перечень профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный отпуск.

Согласно «Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» утвержденного постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974г. №298/П-22 предоставлять дополнительный отпуск:

№ п/п	Наименование должности	Количество дней
1	Повар, работающий у плиты	7 календарных дней
2	Младший воспитатель группы раннего возраста	13 календарных дней

Приложение№5

Утверждаю:
Заведующий
МБДОУ «Детский сад № 17»
с. Бутылицы
_____С.В.Ручкина
«26» марта 2020г.

Согласовано:
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____С.Е.Шмакова
«26» марта 2020г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке установления выплат компенсационного и стимулирующего характера

работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 17» с. Бутылицы Меленковского района Владимирской области

с. Бутылицы

1.Общие положения

1.1.«Положение о порядке установления выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 17» с. Бутылицы Меленковского района Владимирской области» (далее по тексту Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом дошкольного образовательного учреждения, Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018гг., утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012г. № 2190-р, приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013г. № 167-н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работниками государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», решением Меленковского районного совета народных депутатов от 28.08.2008 № 84/6 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений отрасли образования на территории Меленковского района», с решением Меленковского районного совета народных депутатов от 29.04.2014 № 34/4 «О внесении изменений в приложение к решению Меленковского районного Совета народных депутатов от 28.08.2008 № 84/6 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений отрасли образования на территории Меленковского района», с решением Меленковского районного совета народных депутатов от 28.07.2014 № 64/7 «О внесении изменений в приложение к решению Меленковского районного Совета народных депутатов от 28.08.2008 № 84/6 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений отрасли образования на территории Меленковского района».

1.2.Положение является локальным нормативным актом муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 17» с. Бутылицы Меленковского района Владимирской области (далее по тексту МБДОУ «Детский сад №17»с. Бутылицы), устанавливающим критерии и порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников. Настоящее Положение принимается Советом ДОУ, согласовывается с профсоюзной организацией ДОУ, утверждается и вводится в действие приказом заведующего МБДОУ.

1.3.Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников МБДОУ «Детский сад №17»с. Бутылицы в повышении качества образовательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

1.4.Положение разработано в целях предоставления качественной муниципальной услуги в области дошкольного образования, повышения эффективности педагогического труда, усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, мотивации работников в области инновационной деятельности, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.5.Стимулирующие выплаты не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от оценки труда работника работодателем. В них может быть отказано работнику, если он не выполняет установленных показателей и критериев по качеству и результативности работы, например, не набрал баллы, по которым рассчитываются премии и выплаты стимулирующего характера к заработной плате. Размеры стимулирующих выплат зависят также от наличия средств в фонде оплаты труда.

1.6.Настоящее Положение вступает в силу с момента его принятия на общем собрании.

1.7.Срок данного положения не ограничен. Данное Положение действует до принятия нового.

2.Выплаты компенсационного характера

2.1.Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы с учетом нагрузки. Выплаты компенсационного характера включают в себя:

-выплаты работникам за работу с неблагоприятными условиями труда;

-выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

2.2.Выплаты работникам, за работу с неблагоприятными условиями труда устанавливаются до 12%; (статья 147 ТК РФ) в соответствии с перечнем (доплаты и их размеры определяются приказом заведующим МБДОУ в зависимости от продолжительности работы в неблагоприятных условиях труда на основании решения комиссии по аттестации рабочих мест).

2.3.Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при работе в ночное время, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, в выходные и нерабочие праздничные дни, переработке рабочего времени воспитателей (Статьи 150,151 ТК РФ):

2.3.1. В учреждениях каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 до 06.00) оплачивается в повышенном размере не ниже 35% (статья 149, 154 ТК.РФ).

2.3.2. Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.3.3. Оплата сверхурочной работы.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.3.4. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни (Статья 149,153 ТК РФ).

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

-работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

-работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.3.5. В тех случаях, когда переработка рабочего времени воспитателями, младшими воспитателями осуществляется вследствие неявки сменяющего работника или родителей, и выполняется за пределами рабочего времени, установленного графиками работы, оплата их труда производится как за сверхурочную работу в соответствии с законодательством РФ о труде.

3.Виды стимулирующих выплат

3.1.В целях повышения качества деятельности работников МБДОУ «Детский сад № 17» с. Бутылицы устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (в соответствии с критериями);
- выплаты за работу на постоянной основе;
- единовременная премия.

3.2.Премия – дополнительная часть заработной платы, может выплачиваться работникам при наличии фонда оплаты труда:

- за добросовестное выполнение трудовых обязанностей;
- за активное участие в мероприятиях на уровне ДОУ, города, региона, России

3.3.По решению руководителя образовательного учреждения, принятому по согласованию с выборным профсоюзным органом и с учетом мнения органа самоуправления образовательного учреждения, стимулирующий фонд оплаты труда может быть разделен на фонд стимулирующих надбавок и премиальный фонд, составляющий не более 20 % стимулирующего фонда.

4. Порядок распределения стимулирующей части оплаты труда работникам МБДОУ

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы (эффективность труда), предусмотренных перечнем критериев эффективности труда. ***Приложение 1.***

4.2. Размер выплаты стимулирующего характера рассчитывается суммированием баллов и стоимости баллов, определяющиеся по формуле:

где

ИСВ – индивидуальная стимулирующая выплата

ФС – фонд стимулирования

ОКБ - общее количество баллов, набранных всеми работниками

ИКБ – индивидуальное количество баллов, набранное работником

4.3. Выплаты стимулирующего характера сотрудникам МБДОУ производятся в соответствии с набранными баллами и пропорционально отработанному времени.

5. Условия для назначения выплат стимулирующего характера: надбавок, премий.

5.1.Критерии для назначения выплат стимулирующего характера определены в ***Приложении 1.***

5.2.Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как основным работникам, так и работникам, работающим на условиях совместительства.

5.3.Выплаты стимулирующего характера сотрудников МБДОУ производятся в соответствии с набранными процентами (баллами) и пропорционально отработанному времени.

6. Условия снижения или отмены выплат стимулирующего характера.

6.1.Условиями для снижения выплат стимулирующего характера являются: невыполнение критериев оценки, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников дошкольного учреждения, указанных в Положении.

6.2.Условиями отмены стимулирующих выплат является применение к работнику дисциплинарного взыскания на период его действия.

7. Порядок установления выплат стимулирующего характера.

7.1.Комиссия по распределению стимулирующих выплат выдает работникам дошкольного образовательного учреждения листы оценки качества и результативности труда, которые каждый работник заполняет самостоятельно.

7.2.Работники образовательного учреждения предоставляют председателю Комиссии по распределению выплат стимулирующего характера листы оценки качества и результативности труда с соответствующими баллами в соответствии с критериями оценки деятельности в срок не позднее 15 числа текущего месяца.

7.3.Комиссия по распределению выплат стимулирующего характера рассматривает все представленные листы оценки качества и результативности труда, анализирует, делает поправки (в случае, несогласия, с работником), аргументируя свои действия.

7.4.Комиссия по распределению выплат стимулирующего характера заполняет оценочный лист о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их стимулирования.

7.5.Комиссия принимает решение о выплатах стимулирующего характера большинством голосов открытым голосованием при условии присутствия на заседании не менее двух третей его членов. При равном количестве голосов решающим является голос председателя Комиссии.

7.6.Заведующий МБДОУ по согласованию с представительным органом работников МБДОУ издает приказ в срок не позднее 3-х рабочих дней.

7.7.Результат, определяющий размер выплат стимулирующего характера работникам учреждения, доводится до каждого работника под роспись в течение 3-х рабочих дней.

7.8.Выплаты за работу на постоянной основе устанавливаются работникам МБДОУ на год, оформляются приказом по учреждению.

8. Деятельность комиссии по распределению стимулирующих выплат

8.1.Для объективного распределения выплат стимулирующего характера в МБДОУ создается Комиссия из 5 человек.

8.2.В состав комиссии входят:

- 1 человек из состава администрации ДОУ;
- 1человек председатель профкома или лицо с делегированными полномочиями;
- 1 человек специалист ДОУ;
- 2 человека воспитатели ДОУ.

8.3.Члены комиссии избираются простым большинством голосов общим собранием трудового коллектива сроком на 1 год. Состав Комиссии утверждается приказом заведующего по МБДОУ.

8.4.Порядок рассмотрения Комиссией, обеспечивающий демократический характер рассмотрения вопросов о стимулировании работников МБДОУ, устанавливается настоящим Положением.

8.5.Решение Комиссии является основанием для установления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения. Заведующий на основании решения комиссии издает приказ об установлении стимулирующих надбавок работникам образовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

9. Порядок премирования работников образовательного учреждения.

9.1.Работникам МБДОУ может быть выплачена премия, за счет стимулирующей части в фонде оплаты труда МБДОУ, а также за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

9.2.Премии могут выплачиваться одновременно всем работникам МБДОУ, либо отдельным работникам.

9.3.Работники МБДОУ могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

9.4.Порядок премирования работников МБДОУ определяется заведующим и оформляется приказом.

9.5.Работники, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

10. Иные выплаты.

10.1.Приказом заведующего ДОУ работникам могут выплачиваться премии и материальная помощь на основании личного заявления работника и с учетом мнения представительного органа в пределах средств фонда оплаты труда.

Перечень критериев для начисления премии работникам

1	По итогам года (месяца, квартала, полугодия)	От 100 рублей
2	За высокие достижения в труде в течение учебного года.	От 100 рублей
3	За использование здоровье-сберегающих технологий.	От 100 рублей
4	За особые заслуги работника перед учреждением.	От 100 рублей
5	К профессиональным и государственным праздникам.	От 100 рублей

Перечень критерий для начисления материальной помощи работникам

№	**Младший обслуживающий персонал.**	**Педагогические работники.**	**Сумма.**
1.	К юбилейным датам: 50,55,60	К юбилейным датам: 50,55,60	От 1000-3000рублей
2.	При длительной болезни, операции.	При длительной болезни, операции.	От 100 рублей
3.	Событие в семье (свадьба детей, похороны близкого родственника, призыв в армию сына.)	Событие в семье (свадьба детей, похороны близкого родственника, призыв в армию сына.)	От 100 рублей.
4.	В связи с тем, что заработная плата ниже прожиточного минимума трудоспособного населения.	В связи с тем, что заработная плата ниже прожиточного минимума трудоспособного населения.	От 100 рублей.
5.	К основному ежегодному оплачиваемому отпуску.	К основному ежегодному оплачиваемому отпуску.	От 100 рублей
6.	К профессиональным и	К профессиональным и	От 100

	государственным праздникам.	государственным праздникам.	рублей

Приложение №1

к Положению о критериях и показателях эффективности деятельности работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения « Детского сада № 17» с. Бутылицы Меленковского района Владимирской области

Критерии и показатели эффективности **деятельности работников** муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения « Детского сада № 17» с. Бутылицы Меленковского района Владимирской области

Постоянные выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам:		
	За оформление протоколов собраний трудового коллектива, совета педагогов, родительских собраний.	От 10 %
	За решение социальных вопросов.	От 10 %
	За работу с информационным сайтом ДОУ.	От 10 %
	За работу с электронным детским садом, системой «Барс».	От 10 %
	Уполномоченному по охране труда.	От 10 %
	За расширение объёма работы, исполнение обязанностей, не входящих в должностные	От 10%
Постоянные выплаты стимулирующего характера МОПу:		
	За расширение объема работы, выполнение обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей.	от 10%
	За работу на группе раннего возраста.	от 10%

Перечень критериев и показателей эффективности деятельности для начисления разовых стимулирующих выплат по результатам труда **педагогическим работникам** муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения « Детского сада № 17» с. Бутылицы Меленковского района Владимирской области

Критерии эффективности профессиональной деятельности воспитателя

Критерии качества работы	**Максимальное количество баллов**
Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе, сохранение контингента воспитанников, снижение количества пропусков без уважительных причин: - посещаемость составляет свыше 75% дошкольные группы; свыше 65% группы раннего возраста; - посещаемость составляет от 65% до 75% дошкольные группы; от 55% до 65% группы раннего возраста;	1-3 баллов 1-2 баллов
Напряженность и интенсивность труда в период адаптации	*1ребёнок-1 балл*

Своевременное, качественное и целесообразное предоставление информации для размещения на сайте МБДОУ	1 балл
Продуктивное участие в методических мероприятиях, проектах: - на уровне ДОУ - на муниципальном уровне; - на региональном, федеральном уровне.	 1 балл 2 балла 3балла
Обобщение опыта работы: - на уровне ДОУ - на муниципальном уровне; - на региональном, федеральном уровне.	 1 балл 2 балла 3 балла
Участие педагога в конкурсах, проектах, смотрах-конкурсах и др.	*(За каждый конкурс)* 2 балла
Победа педагога в конкурсах, проектах, смотрах-конкурсах и др.	*(За каждый конкурс)* 2 балла
Подготовка воспитанников к участию в конкурсах (всех видов)	1 балл
Участие воспитанников в конкурсах: - на муниципальном уровне; - на региональном - федеральном уровне - в интернет - конкурсах	 1балл 2 балла 3 балла 1 балл
Показ педагогической деятельности (проведение открытых занятий, мастер-класса...)	(За каждый показ) 2 балла
Разработка и реализация творческих, социальных проектов, рабочих программ направленных на развитие ДОУ. Самостоятельное написание сценария, конспекта открытого занятия *(При наличии конспекта, проекта, сценария….)*	*(За каждую разработку)* 1 балл
Интенсивность и напряжённость при подготовке к праздникам Ведущий Исполнение роли Подготовка костюмов для праздника	*(за каждую роль)* 2 балла 2 балла 2 балла
Работа по улучшению предметно-развивающей среды (в соответствии с ФГОС). Критерии: гибкость, сменяемость, многофункциональность, эстетичность, безопасность Изготовление игр, метод. разработок для пед процесса, пособий, нестандартного оборудования. (1 БАЛЛ ЗА КАЖДОЕ, НО НЕ БОЛЕЕ 3 ПОСОБИЙ)	1-3 баллов
Оформление групп, коридоров ДОУ, музыкального зала *(в зависимости от объёма работы)*	1-3 баллов
Наличие опубликованных материалов на разных уровнях: В печатных изданиях, на дисках ВИРО; Интернет – публикации.	*(За каждую публикацию)* 2 балла 1 балл
Освоение программ профессиональной подготовки, посещение МО, семинаров, форумов, прослушивание вебинаров…)	*(За каждое посещение)* 1 балл
Выступление на МО, семинарах, вебинарах, форумах	*(За каждое выступление)* 2 балла
Обеспечение качества взаимодействия и эффективности работы с семьёй (отсутствие обоснованных жалоб, семейные клубы, конкурсы,	1-3 баллов

выставки совместного творчества, интерактивные формы работы с родителями и др.)	
Мероприятия, подготовленные воспитателем с участием родителей (законных представителей) воспитанников учреждения	1-3 баллов
Выступление на общем родительском собрании (подготовка презентаций, буклетов, брошюр и т.д.)	1 балл
Организация конкурсов, выставок	1 балл
Подготовка к новому учебному году в том числе ремонт и оформление группы, разработка новых пособий, подготовка документации.	3балла
За инициативность и качественное выполнение работы при замене временно отсутствующих работников ДОУ.	3балла
Ведение дистанционных способов обратной связи и взаимодействия с родителями	3балла
Отсутствие обоснованных обращений родителей, а также работников ДОУ по поводу конфликтных ситуаций(заведующий).	1балл
Показ открытого занятия, мероприятия на уровне : ДОУ, района	2-3балла
Работа по экспериментированию	1балл
Мастер-классы, презентации в рамках конференций, круглых столов, семинаров, педагогических чтений. Проведение семинаров, консультаций, выступление на педагогических советах, консультирование молодых специалистов.	2балла
Активное участие в мероприятиях санитарной очистке территории от листвы, наледи и снега. Озеленение и благоустройство территории ДОУ, прогулочных участков. (на подоконниках, цветниках,).	3баллов
Подготовка к летнему оздоровительному периоду, в том числе подготовка документации.	2балла
Материальные затраты: От 500 до 1000 От 1000 до 1500 От 1500 (наличие чека и предмета покупки)	 3балла 4балла 5баллов
Выполнение срочных и важных работ, возникших в связи с производственной необходимостью: за оперативность и качество результата труда *(на усмотрение администрации)*	1-5 баллов
Работа без больничного листа	1 балл
Дополнительные баллы на усмотрение администрации.	1-5 баллов
Штрафные баллы (вычитаются баллы)	
Нарушение правил внутреннего трудового распорядка; этических норм, правил пожарной безопасности и охраны труда, СаН ПиНа, порча материального имущества	-5 баллов
Травматизм детей	- 5 баллов
Обоснованные жалобы родителей	-3 балла

Приложение №6

Утверждаю:
Заведующий
МБДОУ «Детский сад № 17»
с. Бутылицы
_____С.В.Ручкина
«26» марта 2020г.

Согласовано:
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____С.Е.Шмакова
«26» марта 2020г.

С О Г Л А Ш Е Н И Е
по охране труда

Работодатель МБДОУ «Детского сада № 17» с. Бутылицы в лице руководителя учреждения Ручкиной Светланы Владимировны действующая на основании Устава, и профсоюзная организация образовательного учреждения в лице председателя профсоюзного комитета, действующая на основании Положения о деятельности профсоюзов учреждений образования составили и подписали настоящее соглашение о нижеследующем.

Работодатель МБДОУ «Детского сада № 17» с. Бутылицы со своей стороны берёт на себя обязательства по созданию безопасных условий труда для работников

№	**Наименование мероприятия**	**Ответственный**	**Срок исполнения**
ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ			
1	Обучение и проверка знаний по охране труда: первичное; текущее	Заведующий	При приеме на работу, 2 раза в год
2	Оформление уголка, наглядных выставок	Председатель ПК, уполномоченный по охране труда	Постоянно
3	Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда, отдельно по видам работ и отдельно по профессиям (по мере внесения дополнений и изменений) Согласовывать с профкомом.	Заведующий, уполномоченный по охране труда	Постоянно
4	Разработка и утверждение перечней профессий и видов работ учреждения: • работников, которым необходим предварительный и периодический медицинский осмотр;	Заведующий, уполномоченный по охране труда	К началу учебного года

	• работников, к которым предъявляются повышенные требования безопасности; • работники, которые обеспечиваются спец. одеждой, спец. обувью и другими средствами индивидуальной защиты; • работников, которым предлагается компенсация за работу в опасных и вредных условиях труда		
5	Проведение общего технического осмотра зданий и др. сооружений на соответствие безопасной эксплуатации.	Комиссия по охране труда	4 раза в год
6	Организация и проведение административно – общественного контроля по охране труда в соответствии с утвержденным положением.	Комиссия по охране труда	1 раз в квартал
7 8	Проведение инструктажа по охране жизни и здоровья детей. Проведение специальной оценки условий труда.	заведующий Заведующий, Председатель ПК	2 раза в год и по плану по плану
ЛЕЧЕБНО – ПРОФИЛАКТИЧЕСКИЕ МЕРОПРИЯТИЯ			
1	Предварительный и периодический медицинский осмотр работников.	Заведующий, медсестра	1 раза в год и при поступлении
2	Оснащение медицинской комнаты необходимыми медикаментами.	Заведующий, медсестра	постоянно
3	Проведение бесед, лекций для работников учреждения по медицинским вопросам	Медсестра ЦРБ	1 раз в квартал
4	Обеспечение санитарных постов аптечками первой медицинской помощи для детей и сотрудников	медсестра	постоянно

МЕРОПРИЯТИЯ ПО ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ			
1	Разработка, утверждение по согласованию с профкомом инструкций о мерах пожарной безопасности. Инструктаж.	Заведующий, завхоз. Председатель ПК Ответственный за противопожарное состояние	К началу учебного года 1 раз в квартал
2	Укомплектование учреждения средствами пожаротушения	Заведующий,	Постоянно
3	Контролировать состояние запасных эвакуационных выходов.	Ответственный за противопожарное состояние	Постоянно
4	Обновление уголка по пожарной безопасности.	Ответственный за противопожарное состояние	К началу учебного года
5	Обеспечение детского сада первичными средствами пожаротушения	Ответственный за противопожарное состояние	Постоянно
6	Организация обучения работающих и воспитанников учреждения мерам обеспечения пожарной безопасности, проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала.	Заведующий, Ответственный за противопожарное состояние	В течение года по плану

Приложение № 7

Утверждаю:
Заведующий
МБДОУ» Детский сад № 17»
с. Бутылицы
_____С.В.Ручкина
«26» марта 2020г.

Согласовано:
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____С.Е.Шмакова
«26» марта 2020г.

Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой и обувью в соответствии с приложением к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ №997н от 09.12.2014г. «Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда».

Наименование должностей	Наименование спец. одежды, спец. обуви и СИЗ	Норма выдачи
Заведующий	- халат белый х/б - марлевая повязка	1 шт. в год
Воспитатели	- халат белый х/б - марлевая повязка	1 шт. в год
Младшие воспитатели	- халат белый х/б для питания, косынка - халат цветной для уборки - марлевая повязка - перчатки резиновые	по 1 шт. в год 12 пар в год
Повар	Костюм (халат) х/б Передник х/б Колпак х/б Марлевая повязка Диэлектрический коврик Рукавицы комбинированные Перчатки резиновые	1 шт. в год 1 шт. в год 1 шт. в год по 1 шт. в год
Сторож	Костюм вискозно – лавсановый	1 шт. в год