

Первичная профсоюзная организация
Профсоюза работников народного
образования и науки РФ
МАДОУ «Детский сад № 25»
Председатель А.А. Русманова

Заведующий
МАДОУ «Детский сад № 25»

Е.Н. Пшеницина

«12» июня 20 19 г.
М.П.



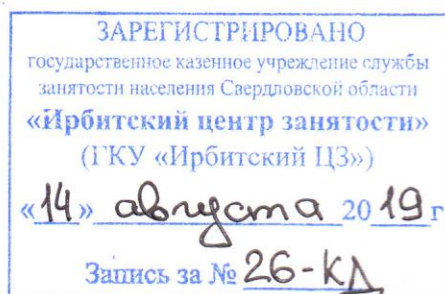
«12» июня 20 19 г.
М.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2019 - 2022 г. г.

Муниципальное автономное дошкольное образовательное
Учреждение Муниципального образования город Ирбит
«Детский сад № 25»

Принят на общем
собрании работников
МАДОУ «Детский сад № 25»



Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками учреждения.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работодатель муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения Муниципального образования город Ирбит «Детский сад № 25» (далее - Учреждение) в лице заведующего Пшенициной Елены Николаевны (далее – Работодатель);

Работники Учреждения, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ в лице председателя первичной профсоюзной организации Русмановой Анны Александровны (далее – первичная профсоюзная организация).

1.3. Стороны, подписавшие коллективный договор, обязуются соблюдать условия Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ, Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации 2018-2020 годы, Соглашения между Правительством Свердловской области, Федерацией профсоюзов Свердловской области и Свердловским областным союзом промышленников и предпринимателей, Соглашение между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018 – 2020 г.г., Соглашения между администрацией муниципального образования город Ирбит, Управлением образования муниципального образования город Ирбит и Ирбитской городской организацией Профсоюза, а также руководствоваться Едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на соответствующий год.

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.5. Коллективный договор заключен на срок – три года, вступает в силу с момента его подписания сторонами, и действует до заключения нового, но не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.6. В течение срока действия коллективного договора любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения и в других случаях, установленных законодательством.

1.8. Работодатель обязуется:

1.8.1. Направить подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в течение семи дней со дня подписания в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации.

1.8.2. Довести текст коллективного договора до всех работников не позднее одного месяца после его подписания и знакомить с ним (до подписания трудового договора) всех вновь принимаемых работников под роспись.

1.9. Стороны договорились:

1.9.1. В целях содействия развитию социального партнерства предоставлять возможность присутствия представителей сторон Коллективного договора на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Коллективного договора.

1.9.2. Направлять друг другу полную, достоверную и своевременную информацию о своей деятельности по социально - трудовым вопросам.

Раздел 2. Трудовой договор. Гарантии при заключении и расторжении трудового договора. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров.

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. Оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу, письменными трудовыми договорами в соответствии со ст.ст. 57, 58, 67 ТК РФ.

2.1.2. Не ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и коллективным договором.

2.1.3. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором. Не требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.

2.1.4. Извещать работников об изменении существенных условий трудового договора в письменной форме под роспись не позднее, чем за два месяца до их введения. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора в письменной форме.

2.1.5. Устанавливать педагогическим работникам продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы) не ниже продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), установленной Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Объём педагогической работы сверх, либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, устанавливать только с письменного согласия работника.

2.1.6. Сообщать в письменной форме профсоюзному комитету о принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

Увольнение считается массовым в случае, если увольнению подлежат 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в Учреждении (*п. 4.1.1. Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018 - 2020 г.г.,*) (или меньшее количество работников за то же время, если это установлено трехсторонним Соглашением между администрацией муниципального образования, Управлением образования муниципального образования и городской организацией Профсоюза).

В случае ликвидации Учреждения уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2.1.7. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации Учреждения.

Принимать решения о высвобождении работников в строгом соответствии с действующим законодательством, соглашениями и коллективным договором.

2.1.8. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

2.1.9. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ, производить только с учетом мнения профсоюзного комитета.

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с работником, являющимся членом Профсоюза, работодатель направляет в профком проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

2.1.10. В случае возникновения необходимости сокращения штата ограничивать или временно прекращать прием новых работников.

2.1.11. Предоставлять работникам, предупрежденным об увольнении в связи с ликвидацией организации или в связи с сокращением численности (штата) работников, не менее 2 часов в неделю с сохранением заработной платы для поиска работы (за счет средств от приносящей доход деятельности).

2.1.12. Обеспечить право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование (ст. 197 ТК РФ).

2.1.13. Обеспечить получение дополнительного профессионального образования работников, а также опережающую переподготовку высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

2.1.14. Ежегодно предусматривать выделение средств на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

Обеспечить повышение квалификации работников в соответствии с графиком по установленной форме (**Приложение № 1**), предусматривая обязательное повышение квалификации не реже одного раза в 3 года для каждого педагогического работника (с учётом оплаты командировочных расходов).

2.1.15. В случае направления работника на профессиональную подготовку, переподготовку или повышение квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.

2.1.16. В первоочередном порядке на повышение квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

2.1.17. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего образования по программам бакалавриата, специалитета или магистратуры, профессионального образования по очно-заочной форме обучения, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

2.1.18. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования - подготовки кадров высшей квалификации, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173.1 ТК РФ.

2.2. Стороны договорились:

2.2.1. Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости.

2.2.2. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации дополнительно к лицам, указанным в ст. 179, 261 ТК РФ, имеют также лица предпенсионного возраста (за два года до

пенсии), проработавшие в учреждении свыше десяти лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; председатель первичной профсоюзной организации; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж от одного года до пяти лет.

2.2.3. Педагогическим работникам, которым до досрочного назначения трудовой пенсии в связи с педагогической деятельностью осталось менее двух лет, педагогическая нагрузка устанавливается в размере не меньше, чем за одну ставку заработной платы при наличии соответствующей учебной нагрузки в образовательном учреждении.

2.2.4. Организовать работу совместной комиссии по работе с молодыми специалистами – выпускниками образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, имеющими стаж работы по специальности до __5__ лет, с целью оказания помощи в их профессиональном становлении и в решении социальных проблем.

2.2.5. Вносить в трудовые книжки работников записи о награждении работников профсоюзными наградами в порядке, определённом правилами внутреннего трудового распорядка.

2.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

2.3.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, коллективные права и интересы работников, а также осуществлять контроль за соблюдением указанных прав.

2.3.2. Сохранять работника – члена Профсоюза, после увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации, на профсоюзном учёте в первичной профсоюзной организации в течение 6 месяцев после увольнения, со всеми правами и обязанностями члена Профсоюза.

2.4. Работники обязуются:

2.4.1. Качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией.

2.4.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка (**Приложение № 2**), установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.

Раздел 3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Устанавливать время начала и окончания работы в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.1.2. Установить нормальную продолжительность рабочего времени – не более 40 часов в неделю, и сокращённую продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников: в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю; в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю; занятых на работах с вредными условиями труда – не более 36 часов в неделю ; педагогических работников - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ), медицинских работников – не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).

3.1.3. Устанавливать педагогическим работникам конкретную продолжительность рабочего времени в соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

3.1.4. Устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по соглашению сторон трудового договора, а по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением – в обязательном порядке.

3.1.5. Привлекать работников к сверхурочным работам только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по согласованию с профкомом и в строгом соответствии со ст.99 ТК РФ.

3.1.6. Привлекать работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ по письменному распоряжению работодателя.

Оплачивать работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ, либо, по желанию работника, предоставлять ему другой день отдыха.

3.1.7. Привлекать работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой труда.

3.1.8. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 122 ТК РФ. Очередность отпусков устанавливать в соответствии с графиком отпусков по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.1.9. При составлении графика отпусков обеспечить установленное законодательством право отдельных категорий работников на предоставление отпусков по их желанию в удобное для них время:

- женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (ст. 260 ТК РФ);
- работникам в возрасте до восемнадцати лет (ст. 267 ТК РФ);
- лицам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России»
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

3.1.10. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ч. 9 ст.136 ТК РФ). В случае нарушения сроков выплаты отпускных, по письменному заявлению работника переносить ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ч. 2 ст. 124 ТК РФ).

3.1.11. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем, продолжительность которого не может быть менее трех календарных дней (ст. 119 ТК РФ) (**Приложение № 3**).

3.1.12. Предоставлять дополнительные отпуска за работу во вредных условиях труда согласно Перечню профессий и должностей работников учреждения, занятых во вредных условиях труда по результатам специальной оценки условий труда.

3.1.13. Предоставлять педагогическим работникам по их заявлениям не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической деятельности длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ), порядок предоставления которого определяется Приказом Минобрнауки РФ от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и

Положением о предоставлении педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года.

3.2. Стороны договорились:

3.2.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется:

- правилами внутреннего трудового распорядка, утверждёнными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом;

- графиком сменности, составленным работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом и доведённым до работников не позднее, чем за 1 месяц до начала его действия (ст. 103 ТК РФ) (**Приложение № 4**);

- другими локальными нормативными актами, утверждёнными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.2.2. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить работнику отпуск без сохранения заработной платы в случаях, указанных в ст. 128 ТК РФ.

Раздел 4. Оплата и нормирование труда

4.1. Стороны договорились:

4.1.1. Разрабатывать локальные нормативные акты, регулирующие вопросы заработной платы работников в соответствии с законодательством Свердловской области, с учётом примерных локальных нормативных актов, направляемых совместными письмами Министерства общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

4.1.2. Устанавливать размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исходя из требований ст. 129 ТК РФ на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Образовательное учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат без ограничения их максимальными размерами в соответствии с Примерным положением, утвержденным постановлением Главы муниципального образования от 22 мая 2017 года № 797.

Минимальные тарифные ставки, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, предусматриваемые в примерных положениях об оплате труда работников учреждений по видам экономической деятельности, утверждаемых органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления, используются в качестве ориентиров для установления в образовательном учреждении конкретных размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников учреждения и не подлежат включению в данные положения.

4.1.3. При увеличении размеров субвенций (субсидий) на оплату труда, в образовательном учреждении в первую очередь производится индексация заработной платы работников при обязательном условии наличия (сохранения) в фонде оплаты труда стимулирующей части в размере не более 30 процентов.

В первую очередь индексации подлежат размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников.

При увеличении размеров субвенций (субсидий) на оплату труда, работодатель принимает решение о распределении средств фонда оплаты труда и о повышении заработной платы работников по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.1.4. Решение о распределении дохода от приносящей доход деятельности принимается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.1.5. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом на период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок. В период приостановки работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

4.1.6. В случае простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, Работодатель выплачивает заработную плату в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя, а по вине работодателя – не менее 2/3 средней заработной платы работника.

В случае приостановки деятельности образовательного учреждения по предписаниям органов Роспотребнадзора, органов пожарного надзора, заработная плата работникам выплачивается в размере среднего заработка.

4.1.7. За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, сохраняется, заработная плата в полном размере.

4.1.8. Установить доплату педагогам за оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество) в размере не менее 10 % оклада (должностного оклада), ставки согласно Положению об оплате труда работников.

4.1.9. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, заработная плата работнику за выполнение нормы труда по основной должности выплачивается в размере не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации).

4.1.10. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон (статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации) в пределах фонда оплаты труда.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Устанавливать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы педагогическим работникам в размере не ниже установленных Правительством Свердловской области минимальных окладов (ставок заработной платы).

4.2.2. Устанавливать педагогическим работникам в трудовом договоре продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы) не менее нормы часов за 1 ставку заработной платы, определённую в соответствии со ст. 333 ТК РФ Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4.2.3. Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчетного листа (ст.136 ТК РФ).

4.2.4. Производить оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с законодательством.

4.2.5. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: за первую половину месяца выплачивать __16__ числа текущего месяца, за вторую половину месяца - __1__ числа следующего месяца.

Заработная плата за первую половину месяца начисляется и выплачивается пропорционально отработанному работником времени (фактически выполненной работе).

При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца учитывается оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника за отработанное время, а также надбавки за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей).

Выплаты компенсационного характера, расчет которых зависит от выполнения месячной нормы рабочего времени и возможен только по окончании месяца (за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьями 152 и 153 ТК РФ производятся при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц.

Выплаты стимулирующего характера, начисляемые по результатам выполнения показателей эффективности (оценка которых осуществляется по итогам работы за месяц) производятся при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц в случае, если в настоящем коллективном договоре или локальном нормативном акте определен срок выплаты работникам стимулирующей выплаты за месяц в месяце, следующим за отчетным.

4.2.6. При нарушении работодателем срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель в соответствии со ст. 236 ТК РФ, обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно, независимо от вины работодателя.

4.2.7. В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, сохранять за ними повышения к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, до достижения ими пенсионного возраста.

4.2.8. После истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности сохранять педагогическому работнику повышения к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, в течение одного года в следующих случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности (более четырёх месяцев);
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- окончания длительного отпуска в соответствии с пунктом 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- если работник был призван в ряды Вооружённых сил России;
- в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника;
- в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации;
- в случае исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа;

- в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения.

4.2.9. В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему повышается оклад, ставка заработной платы по каждой педагогической должности (п. 3.5.4. *Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018 – 2020 г.г., Соглашения между администрацией Муниципального образования город Ирбит, Управлением образованием Муниципального образования город Ирбит и Ирбитской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018 - 2020 г.г.*).

4.2.10. Устанавливать выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в течение года после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, повышенные на 20 процентов оклады (ставки заработной платы) до установления им квалификационной категории, но не более чем на два года.

Устанавливать данное повышение при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования - в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;

- если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы - в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

Если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлено повышение оклада, ставки заработной платы, в течение указанного срока ушёл в отпуск по беременности и родам или в отпуск по уходу за ребенком, выплата установленного настоящим пунктом повышения продолжается после выхода из соответствующего отпуска до истечения двух лет педагогической работы в данной организации (с учетом срока выплаты повышения до ухода в соответствующий отпуск).

Если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), в течение указанного срока был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы, данное повышение сохраняется на оставшийся до увольнения в связи с призывом на военную службу срок при условии трудоустройства в организацию, из которой он был уволен в связи с призывом на военную службу, в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

4.2.11. Оплачивать сверхурочную работу в соответствии с ТК РФ: за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Раздел 5. Охрана труда и здоровья.

5.Работодатель обязуется:

5.1. Обеспечить работникам здоровые безопасные условия труда, проводить работу по совершенствованию техники безопасности, предупреждению производственного травматизма и обеспечению соответствующих санитарно-гигиенических условий, профилактике возникновения профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

5.2. Для реализации этих задач согласовать проведение мероприятий по охране и повышению безопасности условий труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственных должностных лиц определять в ежегодном Соглашении по охране труда (**Приложение № 5**).

5.3. Создать совместную комиссию по охране труда между администрацией и профсоюзной организацией на паритетной основе (Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 24 июня 2014 г. N 412н "Об утверждении Типового положения о комитете (комиссии) по охране труда»).

5.4. Направлять на финансирование мероприятий по улучшению условий труда средства в размере не менее 0,7 % суммы затрат на эксплуатационные расходы на содержание учреждения и не менее 2 % от фонда оплаты труда.

5.5. Организовать работу по охране и безопасности труда, исходя из результатов специальной оценки условий труда (далее – СОУТ), проводимой в порядке и в сроки, согласованные с выборным профсоюзным органом. В состав комиссии по СОУТ в обязательном порядке включать представителей профкома, комиссии по охране труда и уполномоченного по охране труда.

5.6. Проводить инструктаж по охране труда под роспись 2 раза в год, организовать обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу.

Проводить проверку знаний по охране труда (ст. 212 ТК РФ). Создать комиссию (не менее 3 человек) по проверке знаний работников по охране труда из числа лиц, прошедших обучение по 40-часовой программе.

5.7. Обеспечивать работников правилами и инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда.

5.8. Обеспечить проведение за счет работодателя вакцинаций (согласно «Национальному календарю прививок»), обязательных психиатрических освидетельствований и в установленные сроки обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников в соответствии с «Перечнем вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядком проведения этих осмотров (обследований), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12.04.2011 г. № 302н, с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

5.9. Обеспечить проведение мероприятий по формированию у работников навыков здорового образа жизни и здорового питания. Содействовать проведению дополнительной иммунизации, вакцинопрофилактики работников за счет средств учреждения, совершенствовать профилактические меры противодействия распространению ВИЧ/СПИД, наркомании, алкоголизма и других социально значимых заболеваний среди работников Учреждения.

5.10. Провести СОУТ в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда". Проводить СОУТ не реже одного раза в пять лет с момента проведения последних измерений.

5.11. Предоставить работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам СОУТ следующие компенсации:

- дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей;

- доплату к окладу в соответствии со статьями 146, 147 Трудового кодекса РФ по перечню профессий и должностей согласно. Размер доплат устанавливается по результатам СОУТ по согласованию с профсоюзным комитетом.

Устанавливать конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада) (ст. 147 ТК РФ), дополнительный отпуск - не менее 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ), продолжительность рабочего времени - не более 36 часов рабочего времени (ст. 92 ТК РФ) по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.12. По результатам СОУТ разработать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски.

5.13. Обеспечить приобретение и выдачу работникам сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей в соответствии с Приказами Минздравсоцразвития № 290н от 01.06.2009 г "Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты", Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. № 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением» и согласно **приложению № 6.**

Обеспечить хранение, ремонт, стирку, сушку, а при необходимости замену ранее выданных средств защиты за счет средств работодателя.

5.13.1. Обеспечить приобретение и выдачу работникам смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. №1122н "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами" согласно **приложению № 7.**

5.14. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.98 г. № 125-ФЗ.

5.15. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с «Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», утвержденным Постановлением Минтруда РФ от 24.10.2002 г. № 73.

5.16. Производить дополнительные выплаты по возмещению вреда, причиненного трудовым увечьем или профессиональным заболеванием.

5.17. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, сохранять место работы, должность и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).

5.18. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

5.19. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

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

5.21. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда, а также проведением административно-общественного контроля.

5.22. Принять локальный нормативный акт, устанавливающий систему нормирования труда, по согласованию с выборным профсоюзным органом.

Раздел 6. Социальные гарантии.

6.1. Стороны договорились:

6.1.1. По согласованию с профсоюзным комитетом ходатайствовать перед городским комитетом Профсоюза о выделении путевок работникам в областной санаторий-профилакторий «Юбилейный» (при наличии возможности - в другие санатории – профилактории).

6.1.2. В случае участия работников в областных, городских, районных спортивных соревнованиях (спартакиадах), конкурсах по охране труда они освобождаются от работы на время участия в соревнованиях с сохранением среднего заработка.

6.1.3. При увольнении работников, на которых в связи с работой воздействовали вредные производственные факторы, дающие право в дальнейшем на какие-либо льготы, в том числе на досрочное назначение пенсии в связи с особыми условиями труда, таким работникам выдаётся заверенная копия карты аттестации рабочих мест или карты специальной оценки условий труда за всё время работы в соответствующих условиях.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Предоставлять работникам при выделении им путёвки в санатории-профилактории, дни для лечения по данной путёвке (без нарушения образовательного процесса). По желанию работника указанные дни предоставляются в счёт ежегодного оплачиваемого отпуска за соответствующий год либо без сохранения заработной платы.

6.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

6.3.1. Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с работниками учреждения – членами Профсоюза и членами их семей (коллективные походы в кино, театр, поездки в лес и т.д.).

6.3.2. Оказывать консультативную помощь работникам – членам Профсоюза, желающим стать участниками программ и подпрограмм, направленных на обеспечение граждан жильём.

6.3.3. Оказывать консультативную помощь работникам – членам Профсоюза при составлении, изменении трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним и представлять их интересы в отношениях с работодателем в случае нарушения их законных прав.

6.3.4. Вести контроль педагогического стажа работников – членов Профсоюза, дающего право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости.

6.3.5. Оказывать материальную помощь работникам – членам Профсоюза в установленном в Профсоюзе порядке.

6.3.6. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами о премировании работников – членов Профсоюза в установленном в Профсоюзе порядке.

6.3.7. Оказывать бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза.

6.3.8. Ходатайствовать перед городским комитетом Профсоюза о предоставлении частичной компенсации стоимости путевки в санаторий-профилакторий «Юбилейный» членам Профсоюза.

Раздел 7. Гарантии деятельности профсоюзной организации.

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации согласно Трудовому кодексу РФ, Федеральному закону от 12.01.1996 N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

7.1.2. Предоставлять профкому информацию, сведения и разъяснения по социально-трудовым вопросам в соответствии со ст. 17 Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», о планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, по вопросам финансирования учреждения, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий и надбавок и другим социально-трудовым вопросам, своевременно рассматривать обращения, заявления, требования и предложения профсоюзных органов и давать на них мотивированные ответы.

7.1.3. Беспрепятственно допускать представителей профсоюзной организации во все подразделения учреждения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, в том числе для проверки соблюдения трудового законодательства, проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.

7.1.4. На основании личных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно удерживать из заработной платы профсоюзные взносы и перечислять их на расчетный счет профсоюзной организации – Ирбитской городской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

7.1.5. Предоставлять профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации бесплатно необходимое помещение с оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого профсоюзного органа и для проведения собраний, а также предоставлять транспортные средства, средства связи, электронную почту и оргтехнику.

7.1.6. Предоставить право представителю профкома участвовать в совещаниях администрации, а также обеспечить представителю профкома свободный доступ к локальным нормативным документам.

7.1.7. Предоставлять членам выборных профсоюзных органов на условиях, предусмотренных действующим законодательством, время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их профсоюзной учебы и участия в работе съездов, конференций, пленумов, собраний, созываемых Профсоюзом..

7.1.8. Устанавливать доплаты в размере 1 500,00 руб. работнику, избранному председателем первичной профсоюзной организации, в размере 1 500,00руб. уполномоченному по охране труда за организацию работы в рамках общественно-государственного управления образовательной организацией из фонда оплаты труда.

7.1.9. Устанавливать условия оплаты труда, проводить аттестацию и тарификацию работников, распределение стимулирующей части фонда оплаты труда и специальную оценку условий труда с обязательным участием профсоюзных органов.

7.1.10. Размещать на сайте Учреждения материалы первичной профсоюзной организации.

7.1.11. Хранить письменные заявления работников об удержании с их заработной платы членского профсоюзного взноса и перечислении его на счет профсоюзной организации до минования надобности (увольнения работника, выхода его из Профсоюза).

7.2. Стороны договорились:

7.2.1. Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, жилищно-бытового обслуживания, оказания материальной помощи.

7.2.2. Первичная профсоюзная организация в индивидуальных трудовых отношениях представляет и защищает права и интересы работников учреждения – членов Профсоюза в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом Общероссийского Профсоюза Образования, Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом РФ.

7.2.3. Члены профкома включаются в состав комиссии Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда), охраны труда, социальному страхованию и других.

7.2.4. Члены профсоюзного комитета, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашениями, и настоящим коллективным договором.

7.2.5. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ;

- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

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

- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

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

другие вопросы, подлежащие решению по согласованию или с учётом мнения профсоюзного комитета согласно законодательству либо отраслевым или генеральным соглашениям и настоящему коллективному договору.

7.2.6. В учреждении устанавливается следующий порядок согласования локальных нормативных актов:

1. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, перед принятием решения работодатель направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации (далее – профсоюзный орган).

2. Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта локального нормативного акта принимает мотивированное решение о его согласовании либо отказе в согласовании и направляет работодателю данное мотивированное решение в письменной форме.

3. В случае если выборный орган первичной профсоюзной организации отказал в согласовании локального нормативного акта, либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним, либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного решения провести консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

4. При недостижении согласия, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего либо работодатель принимает локальный нормативный акт на тех условиях, которые были согласованы, либо продолжает консультации.

7.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

7.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями законодательства о труде, об охране труда, соглашений, коллективных договоров, других нормативных актов, действующих в Учреждении.

Осуществлять защиту трудовых прав и интересов членов Профсоюза.

7.3.2. Вносить предложения по совершенствованию локальных нормативных актов, регулирующих социально - трудовые отношения и вопросы охраны труда.

7.3.3. Оказывать бесплатную правовую помощь в решении трудовых и социально-экономических вопросов работникам, являющимся членами Профсоюза, с привлечением специалистов вышестоящих организаций Профсоюза.

7.3.4. При проведении аттестации работников на соответствие занимаемой должности представлять их интересы.

7.3.5. Ходатайствовать пред вышестоящими профсоюзными органами об оказании работодателю необходимой консультационной, методической, информационной помощи в случае, если руководитель образовательной организации является членом Профсоюза;

7.3.6. Ходатайствовать пред вышестоящими профсоюзными органами об оказании работодателю необходимой помощи по вопросам обжалования действий надзорных органов, которые могут повлечь за собой нарушение прав или законных интересов работников в случае, если руководитель образовательной организации является членом Профсоюза;

7.3.7. Ходатайствовать пред вышестоящими профсоюзными органами об оказании материальной помощи членам Профсоюза в соответствии с установленным в Профсоюзе порядком.

7.3.8. Содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

7.3.9. Доводить до сведения работников и работодателя отдельные нормы действующего трудового законодательства и законодательства по охране труда.

7.3.10. Вести контроль педагогического стажа работников – членов Профсоюза, дающего право на досрочное назначение страховой пенсии по старости.

7.3.11. Награждать работников - членов Профсоюза премиями и ценными подарками по итогам работы в порядке, установленном выборными профсоюзными органами.

7.3.12. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами, перед муниципальными и государственными органами о награждении работников – членов Профсоюза профсоюзными наградами, муниципальными и государственными наградами за достижения в профсоюзной и в трудовой деятельности, в т.ч. представлять работников – членов Профсоюза к государственным наградам, дающим право на получение звания «Ветеран труда Свердловской области».

Раздел 8. Разрешение трудовых споров.

8.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

8.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

8.3. Работодатель по предложению первичной профсоюзной организации обязуется создать комиссию по трудовым спорам из равного числа представителей работников и работодателя, утвердить ее состав приказом, обеспечить организационно-техническую деятельность комиссии, возможность принятия решений, а также исполнять ее решения.

Раздел 9. Заключительные положения.

9.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях, а также органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

9.2. Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) работников Учреждения.

9.3. Все изменения и дополнения в коллективный договор до истечения его срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон, утверждаются на общем собрании работников и регистрируются в соответствующем органе по труду.

9.4. Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.

9.5. Профсоюзная организация за невыполнение обязательств по коллективному договору несет ответственность в соответствии с Уставом профсоюза и законодательством о труде.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МАДОУ «Детский сад № 25»

Руса / А.А. Русманова
«18» июль 20 19 г.



УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий
МАДОУ «Детский сад № 25»

Е.Н. Пшеницина
«18» июль 20 19 г.

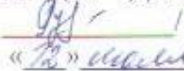
ПЛАН повышения квалификации педагогических работников 2019-2022 г.

№ п/п	Фамилия, имя, отчество педагогического работника	Должность	Образование	Квалификационная категория	Год и месяц предыдущего повышения квалификации	Год и месяц повышения квалификации
1	2	3	4	5	6	7
1.	Бурундукова Наталья Алексеевна	воспитатель	высшее	СЗД	29.04.2019г.	2022г.
2.	Бушуева Марина Викторовна	воспитатель	высшее	СЗД	29.04.2019г.	2022г.
3.	Власенко Татьяна Леонидовна	воспитатель	среднее профессиональное	СЗД	19.04.2019г.	2022г.
4.	Гобова Елена Викторовна	воспитатель	среднее профессиональное	н/а	27.10.2018г.	2021г.
5.	Григорьева Светлана Валерьевна	воспитатель	высшее	СЗД	09.12.2018г.	2021г.
6.	Князева Марина Николаевна	воспитатель	среднее профессиональное	н/а	09.12.2018г.	2021г.
7.	Коковина Светлана Николаевна	воспитатель	среднее профессиональное	СЗД	09.12.2018г.	2021г.
8.	Култышева Ольга Васильевна	воспитатель	среднее профессиональное	СЗД	28.05.2017г.	2020г.
9.	Ларионова Светлана Ефимовна	воспитатель	среднее профессиональное	СЗД	20.10.2018г.	2021г.
10.	Лиханова Надежда Владимировна	воспитатель	среднее профессиональное	1КК	16.05.2019г.	2022г.
11.	Манцевич	воспитатель	высшее	СЗД	19.04.2019г.	2022г.

	Елена Николаевна					
12.	Пелевина Татьяна Анатольевна	Учитель-дефектолог	высшее	н/а	28.05.2018г.	2021г.
13.	Пчелкина Светлана Юрьевна	воспитатель	среднее профессиональное	СЗД	09.12.2018г.	2021г.
14.	Рэчилэ Екатерина Александровна	воспитатель	высшее	СЗД	23.07.2016г.	Декретный отпуск
15.	Ромазанова Сажида Зинеттовна	Музыкальный руководитель	высшее	1КК	29.04.2019г.	2022г.
16.	Русманова Анна Александровна	воспитатель	среднее профессиональное	1КК	19.04.2019г.	2022г.
17.	Савина Марина Геннадьевна	воспитатель	среднее профессиональное	СЗД	20.10.2018г.	2021г.
18.	Солонова Наталья Александровна	воспитатель	высшее	1КК	29.04.2019г.	2022г.
19.	Сосновских Дарья Андреевна	воспитатель	среднее профессиональное	н/а	27.10.2018г.	2021г.
20.	Стихина Анастасия Андреевна	воспитатель	среднее профессиональное	СЗД	29.12.2017г.	2020г.
21.	Удинцева Светлана Петровна	воспитатель	среднее профессиональное	СЗД	16.05.2019г.	2022г.
22.	Целлер Светлана Анатольевна	воспитатель	среднее профессиональное	СЗД	05.06.2019г.	2022г.
23.	Цымбал Екатерина Игоревна	воспитатель	среднее профессиональное	СЗД	05.06.2019г.	2022г.
24.	Чернова Татьяна Игоревна	воспитатель	среднее профессиональное	1КК	16.11.2017г.	2020г.
Совместители:						
25.	Бархатова Елена Валерьевна	Учитель-логопед	высшее	н/а	—	2019г.
26.	Бедрина Мария Юрьевна	инструктор по физической культуре	высшее	н/а	19.02.2019г.	2022г.
27.	Вохмянин Александр Петрович	инструктор по физической культуре	высшее	1КК	29.04.2017г.	2020г.
28.	Сибирцева Мария Валерьевна	Учитель-дефектолог	высшее	ВКК	23.08.2018г.	2021г.

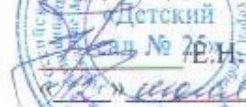
СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МАДОУ «Детский сад № 25»

 / А.А. Русманова
« 20 » 2019 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий
МАДОУ «Детский сад № 25»

 / Е.Н. Пшеницина
« 20 » 2019 г.


**ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
МАДОУ «Детский сад № 25»**

Раздел 1. Общие положения

1.1. В соответствии с Конституцией Российской Федерации каждый имеет право на труд, свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также право на защиту от безработицы.

1.2. Принудительный труд запрещен.

1.3. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка являются локальным нормативным актом МАДОУ «Детский сад № 25» (далее — Организация), регламентирующим в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее — ТК РФ) и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в Организации.

1.4. Целью настоящих Правил внутреннего трудового распорядка является укрепление трудовой и учебной дисциплины, рациональное использование рабочего времени, повышение эффективности и производительности труда, высокое качество работы, формирование коллектива профессиональных работников в Организации.

1.5. Работники обязаны добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором, и соблюдать настоящие Правила внутреннего трудового распорядка.

1.6. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются заведующим Организации с учетом мнения представительного органа работников (профсоюзный комитет).

1.7. Индивидуальные обязанности работников предусматриваются в заключаемых с ними трудовых договорах.

1.8. При приеме на работу (до подписания трудового договора) заведующий Организации обязан ознакомить работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка.

1.9. Текст Правил внутреннего трудового распорядка размещается в Организации в доступном месте.

Раздел 2. Трудовой договор. Порядок приема и увольнения работников

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы.

2.2. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным законодательством, коллективным договором, локальными нормативными актами, в части:

об уточнении места работы, с указанием структурного подразделения, его адреса, уточненного местонахождения рабочего места;

об испытании;

о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);

об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и функциональных обязанностей работника и работодателя.

2.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.4. При приеме на работу лицо, поступающее на работу, предъявляет следующие документы:

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям (для отдельных категорий работников).

Лицо, поступающее на работу, подлежит обязательному предварительному медицинскому осмотру в случаях, предусмотренных законодательством РФ.

2.5. Прием на работу оформляется изданным на основании заключенного трудового договора приказом по учреждению, который объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

2.6. При поступлении на работу работодатель (до подписания трудового договора) обязан:

ознакомить работника с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности;

ознакомить его под роспись коллективным договором, правилами внутреннего распорядка, уставом и положением об учреждении;

проинструктировать по противопожарной безопасности и другим правилам охраны труда.

2.7. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством.

2.8. В день увольнения работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с записью об основании и причине увольнения в точном соответствии с формулировками законодательства и со ссылкой на соответствующую статью, часть статьи, пункт статьи, а также произвести с ним расчет.

Днем увольнения считается последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник не работал, но за ним сохранялось место работы (должность).

Раздел 3. Основные обязанности работников

3.1. Обязанности работников:

3.1.1. Надлежащим образом исполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором.

3.1.2. Работать честно и добросовестно, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения работодателя, установленные нормы труда, использовать все рабочее время для производительного труда, не допускать действий, мешающих другим работникам исполнять их трудовые обязанности.

3.1.3. Соблюдать законодательство, условия коллективного договора, правила внутреннего трудового распорядка, устав Организации, положение об Организации, иные локальные нормативные акты, принятые в Организации, требования по охране труда, обеспечению безопасности труда и пожарной безопасности, производственной санитарии, гигиены труда, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями.

3.1.4. Принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальную работу, и немедленно сообщать о случившемся руководителю подразделения, а в случае его отсутствия, работодателю.

3.1.5. Вести себя достойно, не пользоваться ненормативной лексикой.

3.2. Педагогические работники и воспитатели обязаны:

3.2.1. Вести на высоком уровне учебную, методическую и научную работу по своей специальности.

3.2.2. Осуществлять работу по воспитанию обучающихся, развивая у них творческие способности, инициативу, самостоятельность;

3.2.3. Совершенствовать теоретические знания, практический опыт, методы ведения педагогической работы, профессиональное мастерство, осуществлять подготовку кадров.

3.3. Круг обязанностей (работы), которые выполняет каждый работник по своей специальности, квалификации или должности, определяется локальными актами, а также техническими правилами, должностными инструкциями и положениями, утвержденными в установленном порядке.

Раздел 4. Основные обязанности работодателя

Работодатель принимает на себя следующие обязательства:

4.1. Организовать труд педагогического, воспитательского состава и других сотрудников Организации таким образом, чтобы каждый имел закрепленное за ним рабочее место, своевременно до начала порученной работы был ознакомлен с установленным заданием и обеспечен работой в течение все рабочего дня (смены); обеспечить здоровые условия труда, исправное состояние оборудования.

4.2. Своевременно сообщать педагогам и воспитателям расписание их учебных занятий, утверждать на предстоящий учебный год индивидуальные планы учебной, учебно-методической и других видов работ, выполняемых педагогическим и воспитательским составом Организации.

Сохранять по возможности объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику 1 сентября на учебный год, до распределения учебной нагрузки на следующий учебный год.

4.3. Устанавливать педагогическим работникам в трудовом договоре продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы) не менее нормы часов за 1 ставку заработной платы, определённую в соответствии со ст. 333 ТК РФ Правительством РФ (Приказ Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»).

4.4. Создавать условия для улучшения качества подготовки и воспитания обучающихся согласно требованиям Государственных образовательных стандартов, организовать изучение и внедрение передовых методов обучения.

4.5. Своевременно рассматривать и внедрять предложения работников и общественных организаций, направленные на улучшение работы учреждения, поддерживать и поощрять лучших работников.

4.6. Создавать условия для проведения культурно-воспитательной работы, занятий физической культуры и художественным творчеством.

4.7. Обеспечить строгое соблюдение трудовой дисциплины, постоянно осуществляя организаторскую, экономическую и воспитательную работу, направленную на устранение потерь

рабочего времени, рациональное использование трудовых ресурсов, формирование стабильных трудовых коллективов; применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины, учитывая при этом мнение коллектива.

4.8. Соблюдать законодательство и правила охраны труда, улучшать условия труда и работы, учебы работников. Обеспечить надлежащее техническое оборудование всех рабочих мест и создавать на них условия работы, соответствующие правилам охраны труда.

4.9. Принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма, профессиональных и других заболеваний работников, в случаях, предусмотренных законодательством, в полном объеме предоставлять льготы и компенсации в связи с вредными условиями труда.

4.10. Регулярно контролировать знания и соблюдение работниками всех требований инструкций по охране труда, производственной санитарии и гигиене труда, противопожарной безопасности.

4.11. Обеспечивать исправное содержание помещений, систем отопления, освещения, вентиляции, оборудования, создавать нормальные условия для хранения верхней одежды работников учреждения и обучающихся.

4.12. Обеспечить необходимым оборудованием, материалами, инвентарем, инструментами учебный процесс, научную, оздоровительную, культурно-воспитательную и физкультурно-массовую работу.

4.13. Обеспечивать систематическое повышение профессиональной и деловой квалификации работников, уровня их правовых и экономических знаний, создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением в учебных заведениях.

4.14. Способствовать созданию в коллективе деловой, творческой обстановки, всемерно поддерживать и развивать инициативу и активность работников, обеспечивать их участие в управлении Организации.

4.15. Организовать учет явки на работу и ухода с работы.

4.16. Обеспечить охрану Организации, сохранность оборудования, инвентаря и другого имущества, а также поддержание необходимого порядка.

4.17. Выплачивать Работнику заработную плату путем перевода в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы..

4.18. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: за первую половину месяца выплачивать _16_ числа текущего месяца, за вторую половину месяца - _1_ числа следующего месяца.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Общий режим работы Организации — с 7.00 до 19.00 часов.

Продолжительность рабочей недели административно-управленческого, учебно-вспомогательного, специалистов и служащих, младшего обслуживающего персонала составляет 40 часов.

Для лиц, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю, а также для работающих на ПК – регламентированные технологические перерывы в соответствии с законодательством.

5.2. Для педагогических работников, воспитателей в целях экономии времени предусматривается гибкий режим работы с разной ежедневной продолжительностью рабочего времени в утренние часы до начала занятий у обучающихся, и в часы после их окончания. А также для наиболее целесообразного установления суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени в неделю (месяц, квартал) не превышала среднемесячной нормы часов за учетный период.

Время начала и окончания работы, перерыва для отдыха и питания работающих по 5-дневной рабочей неделе устанавливается согласно графику для каждой категории работников и в соответствии с **Приложением № 4** коллективного договора. Выходной день – суббота и воскресенье.

5.3. Время начала и окончания работы, перерыва для отдыха и питания для административно-управленческого персонала, работающего по 5-дневной рабочей неделе устанавливается с понедельника по пятницу с 8.00 часов до 17.00 часов (перерыв 60 минут – с 12.00 часов до 13.00 часов). Выходные дни: суббота, воскресенье.

Специалистов и служащих, младшего обслуживающего персонала, работающего по 5-дневной рабочей неделе устанавливается с понедельника по пятницу с 8.00 часов до 16.30 часов (перерыв 30 минут – с 12.00 часов до 12.30 часов). Выходные дни: суббота, воскресенье.

5.4. Сменная работа со суммированным учетом рабочего времени установлена для работников: вахтера (1ст.: с 7.00 часов до 15.00 часов, 0,5ст.: с 15.00 до 19.00 часов); сторожа (с 19.00 часов до 7.00 часов). В выходные сторож с 8.00 до 8.00 следующего дня. Возможность отдыха и приема пищи, исходя из условий работы сторожей и вахтеров, обеспечивается в течение рабочей смены без оставления ими здания или территории учреждения. В предпраздничные дни рабочий день всех категорий сотрудников сокращается на 1 час.

5.5. Работникам педагогического состава устанавливается 36-часовая пятидневная рабочая неделя.

5.6. В пределах рабочего дня педагоги должны вести все виды учебной, учебно-методической, воспитательной и других работ, вытекающие из занимаемой должности в соответствии с утвержденным индивидуальным планом работы на учебный год.

5.7. Другая часть педагогической работы, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом образовательного учреждения, тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч., личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств.

5.8. Обед воспитателей и младших воспитателей проходит в обеденное время приема пищи детьми группы. Одновременно осуществляется присмотр и уход за детьми.

5.9. Работа в порядке совместительства, по гражданско-правовым договорам, на условиях почасовой оплаты и т.п., разрешенная законодательством, проводимая работниками Организации, должна выполняться в свободное от основной работы время.

5.10. Работодатель привлекает работников к сверхурочным работам только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по согласованию с представительным органом и в строгом соответствии со ст. 99 ТК РФ.

5.11. Работодатель привлекает работников Организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Организации.

5.12. Работодатель привлекает работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия только в случаях, предусмотренных законодательством.

5.13. Ежегодный оплачиваемый отпуск работникам в течение календарного года устанавливается в размере 28 календарных дней.

В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках, заведующему, заместителю заведующего, воспитателю, музыкальному руководителю, инструктору по физической культуре, устанавливается удлиненный отпуск, продолжительностью 42 календарных дня. Учителю-логопеду 56 календарных дней.

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, работникам, имеющих инвалидность устанавливается отпуск продолжительностью 30 календарных дней, работникам, моложе 18 лет, устанавливается отпуск продолжительностью 31 календарный день.

5.14. Очередность отпусков устанавливается в соответствии с графиком отпуском по согласованию с представительным органом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.15. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем, предоставляется продолжительностью не менее трех календарных дней, перечень работников, которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день, и конкретная продолжительность отпуска устанавливается в **Приложении № 3** коллективного договора.

5.16. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы в случаях, установленных законодательством.

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

5.18. Работники, отсутствующие на рабочем месте по служебным вопросам, обязаны отметить в специальном журнале место своего нахождения и продолжительность отсутствия в рабочее время.

5.19. Отсутствие на рабочем месте более 4 часов подряд без уважительной причины является прогулом.

5.20. Работник, появившийся на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, к работе в данный день (смену) не допускается. На него заведующим Организации составляется соответствующий акт.

5.21. Работы, осуществляемые за пределами нормальной продолжительности рабочего времени могут осуществляться по письменному распоряжению работодателя.

5.22. Нахождение на рабочем месте, а также на территории Организации после окончания рабочего времени, установленного для каждой категории работников, строго запрещено.

5.23. По письменному заявлению сотрудника работодатель может предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы в соответствии с законодательством.

6. Поощрение за успехи в работе

6.1. За добросовестное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную безупречную работу и за другие достижения в работе работники Организации могут быть представлены к:

- объявлению благодарности;
- награждению грамотой;
- награждению ценным подарком;
- выплате денежной премии;

иным наградам и поощрениям, предусмотренным локальными нормативными актами Организации.

6.2. За особые трудовые заслуги работники Организации могут представляться в вышестоящие органы власти и управления к награждению государственными и отраслевыми наградами.

6.3. Выдвижение работников на поощрение за успехи в труде осуществляет коллектив.

7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

7.1. Дисциплинарный поступок (нарушение трудовой дисциплины), то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, влечет за собой применение к нему мер дисциплинарного взыскания.

7.2. За совершение дисциплинарного проступка работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание; выговор; увольнение по соответствующим основаниям.

Увольнение в порядке дисциплинарного взыскания возможно в случаях установленных законодательством.

7.3. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих правилах внутреннего распорядка, на работника распространяются.

7.4. За совершение аморального проступка педагогическим работником трудовой договор с работников может быть расторгнут.

8. Порядок в помещениях

8.1. Непосредственную ответственность за благоустройство в учебных помещениях (наличие исправной мебели, учебного оборудования, поддержание нормальной температуры, освещение и пр.) несет ответственное лицо, назначенное работодателем.

За исправность оборудования в группах, кабинетах отвечает заведующий хозяйством, за готовность учебных пособий к занятиям отвечает заместитель заведующего по воспитательной и методической работе.

8.2. В помещениях Организации запрещается: находиться в верхней одежде и головных уборах;

оставлять одежду и личные вещи вне раздевалки и мест, предназначенных для их хранения;

вести громкие разговоры, шуметь в коридорах во время занятий;

употреблять нецензурные выражения; курить;

проходить в помещения Организации или находиться в них в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

использовать выделенное для выполнения трудовых функций оборудование в личных целях;

вести телефонные разговоры во время занятий и во время исполнения трудовых обязанностей;

осуществлять другие действия, не относящиеся к учебному процессу.

Прием пищи разрешается только в отведенных для этих целей местах.

8.3. Внешний вид каждого воспитателя и педагога, сотрудника и обслуживающего персонала – основа имиджа Организации. Рекомендуется придерживаться следующих правил ношения деловой одежды: стиль деловой одежды должен быть сдержанным; одежда должна быть аккуратной и соответствовать принятым в мире стандартам деловой одежды.

8.4. Правила внутреннего распорядка размещаются на видном месте.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МАДОУ «Детский сад № 25»

 / А.А. Русманова
« 12 » июля 20 19 г.



УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий
МАДОУ «Детский сад № 25»

 Е.Н. Пшеницина
« 12 » июля 20 19 г.

Перечень

профессий и должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих
право на предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность дополнительного отпуска (календарные дни)
1	Заведующий	6

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МАДОУ «Детский сад № 25»

А.А. Русманова
« 12 » *нояб* 20 *19* г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий
МАДОУ «Детский сад № 25»

Е.Н. Пшеницина
« 12 » *нояб* 20 *19* г.



ГРАФИК СМЕННОСТИ СОТРУДНИКОВ

№ п/п	Наименование должности (ставка)	1 смена часы работы	2 смена часы работы	3 смена часы работы	Перерыв для отдыха и приема пищи, мин	Длительность смены (ч. мин)
1.	Заведующий	8.00 - 17.00 пн.-пт.			12.00 - 13.00	8.00
2.	Заместитель заведующего	8.00 - 17.00 пн.-пт.			12.00 - 13.00	8.00
3.	Главный бухгалтер	8.00 - 17.00 пн.-пт.			12.00 - 13.00	8.00
4.	Заведующий хозяйством	8.00 - 16.30 пн.-пт.			12.00 - 12.30	8.00
5.	Делопроизводитель	7.30 - 16.00 пн.-пт.			12.00 - 12.30	8.00
6.	Специалист по охране труда	8.00 - 17.00 пн.-пт.			12.00 - 13.00	8.00
7.	Воспитатель	07.00 - 14.12	11.48 - 19.00		прием пищи одновременно с воспитанниками	7.12
8.	Педагог-психолог	8.00 - 15.42			12.00 - 12.30	7.12
9.	Музыкальный руководитель	8.00 - 13.18 пн. вт. ср. чт.	12.42 - 18.00 пт.		12.30 - 13.00	4.48
10.	Учитель-дефектолог	8.00 - 12.30			10.00 - 10.30	4.00
11.	Учитель-дефектолог (0,5 ставки)	16.00 - 18.00 пн.-пт.			не предусмотрен	2.00
12.	Инструктор по физической культуре (0,5 ставки)	08.00 - 11.00			не предусмотрен	3.00
13.	Младший воспитатель	8.00 - 16.00 пн.-пт.			прием пищи одновременно с воспитанниками	8.00
14.	Младший воспитатель (ясли)	7.00 - 15.30	09.45 - 18.15		13.00 - 13.30	8.00
15.	Кладовщик	8.00 - 16.30 пн.-пт.			12.00 - 12.30	8.00
16.	Шеф-повар	06.00 - 14.30	8.00 - 16.30	11.00 - 18.30	1,2 смена 11.00 - 11.30 3 смена 12.30 - 13.00	8.00

17.	Повар	06.00-14.30	8.00.-16.30	10.00-18.30	1,2 смена 11.00-11.30 3 смена 12.30-13.00	8.00
18.	Кухонный рабочий	8.00-16.30 пн.-пт.			11.30-12.00	8.00
19.	Кастелянша	8.00-16.30 пн.-пт.			12.00-12.30	8.00
20.	Оператор стиральных машин	8.00-16.30 пн.-пт.			12.00-12.30	8.00
21.	Уборщик служебных помещений	7.00-15.30 пн.-пт.			12.00-12.30	8.00
22.	Уборщик служебных помещений	8.00-16.30 пн.-пт.			12.00-12.30	8.00
23.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	8.00-16.30 пн.-пт.			12.00-12.30	8.00
24.	Уборщик территории	7.00-15.30 пн.-пт.			12.00-12.30	8.00
25.	Вахтер (1ст.) (0,5ст.)	7.00-15.00 15.00-19.00			Нет* Нет*	8.00 4.00
26.	Сторож	19.00-07.00 пн.- пт. 8.00-8.00 сб. вс.			Нет*	12.00 24.00

Примечание:

- * - Возможность отдыха и приема пищи, исходя из условий работы сторожей и вахтеров, обеспечивается в течение рабочей смены без оставления ими здания или территории учреждения.
- В предпраздничные дни рабочий день всех категорий сотрудников сокращается на 1 час

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МАДОУ «Детский сад № 25»
А.А. Русманова
« 12 » июля 20 19 г.



УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий
МАДОУ «Детский сад № 25»

Е.Н. Пшеницина
20 19 г.

СОГЛАШЕНИЕ
по охране труда на 2019 год

Администрация и профсоюзный комитет МАДОУ «Детский сад № 25» заключили настоящее соглашение о том, что в период с 09.01.2019 г. по 31.12.2019 г. будут выполнены следующие виды мероприятий по охране труда работников МАДОУ «Детский сад № 25»

№ п/п	Содержание мероприятий	Ед. учета	Кол-во	Стои- мость работ в тыс. руб.	Срок выполнения мероприятия	Ответственные за выполнение мероприятий	Количество работников, которым улучшаются условия труда		Количество работников, высвобождаемых с тяжелых физических работ	
							всего	в т.ч. женщин	всего	в т.ч. женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Организационные мероприятия										
1.	Организация комиссий по охране труда на паритетных основах с профсоюзной организацией в соответствии со ст. 218 ТК РФ.	-	по мере необходимости		III квартал	Заведующий	-	-	-	-
2.	Организация обучения, проверки знаний, инструктажа по охране	чел.	по штату		в течение года (ноябрь-	Заведующий, специалист по ОТ	-	-	-	-

	труда, учебы руководителей, специалистов, работников рабочих профессий организации соответствии с требованиями Межгосударственного стандарта ГОСТ 12.0.004-2015 (приказ от 9 июня 2016г. № 600-ст «О введении в действие межгосударственного стандарта»)				заведующий)					
3.	Разработка, издание (размножение) инструкций и других локальных документов по охране труда, а также приобретение нормативных правовых актов, литературы, CD-дисков в области охраны труда	шт.	по мере необходимости		в течение года	Заведующий, специалист по ОТ	-	-	-	-
Технические мероприятия										
4.	Косметический ремонт помещений здания.	объект		30 000,00	В течение года	Завхоз	-	-	-	-
5.	Регулярная проверка освещения и содержание в рабочем состоянии осветительной арматуры				Ежедневно	Завхоз, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий				
6.	Ремонт крылец для обеспечения безопасности работников и воспитанников	объект		20 500,00	в течение года	Завхоз, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщики территории	-	-	-	-

7.	Проведение измерений сопротивления изоляции силовой и осветительной электропроводки электрооборудования, сопротивление заземляющих устройств и наличия цепи между заземляющими элементами и заземлителями	объект		8 100,00	июнь	Завхоз	-	-	-	-
Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия										
8.	Организация периодических медицинских осмотров работников.	чел.		160 000,00	В течение года	Заведующий, завхоз	62	55	-	-
9.	Своевременное обеспечение моющими средствами	шт.		60 000,00	1 раз в квартал	Завхоз	20	20		
Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты										
10.	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных условиях, спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с Приказами Минздравсоцразвития № 290н от 01.06.2009 г "Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты", Министерства труда и	чел.		40 000,00	в течение года	назначенные приказом заведующего Организации ответственные лица	30	26	-	-

	социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»									
Мероприятия по пожарной безопасности										
11.	Огнезащитная обработка деревянных конструкций чердачных помещения	шт.	по сроку действия	74 000,00	август	Лицо, ответственные за обеспечение пожарной безопасности (завхоз)	-	-	-	-
12.	Перезарядка огнетушителей	22 шт.	по сроку действия	12 000,00	август	Лицо, ответственные за обеспечение пожарной безопасности (завхоз)				

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МАДОУ «Детский сад № 25»

А.А. Русманова
«18» ноября 20 19 г.



**Перечень
профессий и должностей, работников МАДОУ «Детский сад № 25»
которым бесплатно выдается специальная одежда, специальная обувь и другие СИЗ**

№ п.п.	Наименование должности, профессии	Наименование спецодежды, специальной обуви и других СИЗ	Норма выдачи (штуки, пары, комплекты)	Срок носки	Основание (пункт приказа)
1.	Уборщик территории	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.	1 к-т	1 год	Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09 декабря 2014г. № 997н, п.23, Примечания п.11
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	1 год	
		Сапоги резиновые с защитным подноском.	1 пара	1 год	
		Перчатки с полимерным покрытием.	6 пар	1 год	
		<i>Дополнительно, как работникам учреждения, выполняющим наружные работы зимой:</i> Костюм для защиты от общих производственных и механических воздействий на утепляющей прокладке или куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке.	1 к-т/шт.	2 года	
		Ботинки кожаные с защитным подноском или сапоги кожаные утепленные с защитным подноском.	1 пара	1,5 года	Примечания п. 6
		Валенки с резиновым низом.	1 шт.	2,5 года	
		Очки защитные		До износа	

		Дополнительно, выполняющим работу в районах, где в весенне-летний период наблюдается массовый лет кровососущих насекомых или где имеется опасность заражения клещевым энцефалитом: Костюм для защиты от вредных биологических факторов.	1 к-т/шт.	3 года	Примечания п.7
		Набор репеллентов: аэрозоль для защиты от гнуса и мошки или крем в тубе для защиты от гнуса и мошки,	400 мл	1 год	
		аэрозоль от защиты от клещей,	100 мл	1 год	
		средство после укусов (бальзам).	100 мл	1 год	
2.	Кладовщик	При работе с прочими грузами, материалами: Халат для защиты от общих производственных и механических воздействий.	1 шт.	1 год	Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09 декабря 2014г. № 997н, п. 49
		Перчатки с полимерным покрытием.	6 пар	1 год	
3.	Кастелянша	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.	1 шт./1к-т	1 год	Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09 декабря 2014г. № 997н, п.48
4.	Оператор стиральных машин	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.	1 шт./1к-т	1 год	Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09 декабря 2014г. № 997н, п.115
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	1 год	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов.		Дежурные	
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником		Дежурный	

5.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.	1 к-т	1 год	Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09 декабря 2014г. № 997н, п.135
		Сапоги резиновые с защитным подноском.	1 пара	1 год	
		Перчатки с полимерным покрытием.	6 пар	1 год	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов.	12 пар	1 год	
		Щиток защитный лицевой или очки защитные.		До износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания, фильтрующее.		До износа	
6.	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.	1 к-т/ 1 шт.	1 год	Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09 декабря 2014г. № 997н, п.171
		Перчатки с полимерным покрытием.	6 пар	1 год	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов.	12 пар	1 год	
7.	Сторож (вахтер)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.	1 к-т	1 год	Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09 декабря 2014г. № 997н, п.163, Примечания п.11
		Сапоги резиновые с защитным подноском.	1 пара	1 год	
		Перчатки с полимерным покрытием.	12 пар	1 год	
		<i>Дополнительно, как работникам учреждения, выполняющим наружные работы зимой:</i> Костюм для защиты от общих производственных и механических воздействий на утепляющей прокладке или куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке.	1 к-т/ 1 шт.	2 года	
		Ботинки кожаные с защитным подноском или сапоги кожаные утепленные с защитным подноском.	1 пара	1,5 года	
		Валенки с резиновым низом.	1 пара	2,5 года	
8.	Повар, Шеф-повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.	1 к-т	1 год	Приложение к приказу Министерства труда и социальной
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником.	2 шт.	1 год	

		Нарукавники из полимерных материалов.		До износа	защиты Российской Федерации от 09 декабря 2014г. № 997н, п.122
9.	Кухонный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.	1 к-т/1шт.	1 год	Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09 декабря 2014г. № 997н, п.60
		Нарукавники из полимерных материалов.		До износа	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов.	6 пар	1 год	
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником.	2 шт.	1 год	
10.	Воспитатель	Халат для защиты от общих производственных и механических воздействий.	3 шт.	3 года	СанПин 2.4.1.3049-13, п. 19.6
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов.	3 шт.	3 года	
11.	Младший воспитатель	- Халат светлых тонов	3 шт.	3 года	СанПин 2.4.1.3049-13, п. 19.6
		- фартук х/б, косынка	3 шт.	3 года	
		- фартук клеенчатый	3 шт.	3 года	
		- резиновые перчатки	12 пар	1 год	
12.	Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных и механических воздействий.	1 шт.	1 год	Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09 декабря 2014г. № 997н, п.32
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов.	6 пар	1 год	

Специалист по охране труда

Помазкин Д.В.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МАДОУ «Детский сад № 25»

А.А. Русманова
«12» нояб 20 19 г.



УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий
МАДОУ «Детский сад № 25»

Е.Н. Пшеницина
«12» нояб 20 19 г.

**Перечень
профессий и должностей, работников МАДОУ «Детский сад № 25»
которым бесплатно выдаются смывающие и (или) обезвреживающие средства**

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц	Пункт Типовых норм
1	Административн о- управленческий, педагогический, учебно- вспомогательны й персонал	Мыло или жидкие моющие средства в том числе, для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. N 1122н п.7.
2	Уборщик служебных помещений	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. N 1122н п.7.
		Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки); негативное влияние окружающей среды.	100 мл	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. N 1122н п.10.
3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Мыло или жидкие моющие средства в том числе, для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. N 1122н п.7.
		Средства комбинированного действия	Работы при попеременном воздействии водорастворимых материалов и веществ, указанных в пунктах 1 и 2 настоящих Типовых норм	100 мл	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. N 1122н п.3.

4	Сторож, вахтер	Мыло или жидкие моющие средства в том числе, для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. N 1122н п.7.
5	Шеф-повар, повар, кухонный рабочий	Мыло или жидкие моющие средства в том числе, для мытья рук для мытья тела	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 300 г. (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. N 1122н п.7.
6	Оператор стиральных машин	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. N 1122н п.7.
		Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки); негативное влияние окружающей среды.	100 мл	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. N 1122н п.10.
7	Кладовщик, кастелянша	Мыло или жидкие моющие средства в том числе, для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. N 1122н п.7.
8	Уборщик территории	Мыло или жидкие моющие средства в том числе, для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. N 1122н п.7.
		Средства защиты от биологических вредных факторов (от укусов членистоногих)	Наружные работы (сезонно, при температуре выше 0 градусов Цельсия) в период активности кровососущих и жалящих насекомых и паукообразных	200 мл	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. N 1122н п.6.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575776

Владелец Сафронова Ольга Валерьевна

Действителен с 19.05.2021 по 19.05.2022