

# Коллективный договор

муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения  
«Детский сад «Ромашка»  
с. Буглен Буйнакского района РД  
на 2020-2023 уч.год

От работодателя:


Заведующая

 М. А. Нурмагомедова



От работников:


Председатель профсоюзной  
организации учреждения

 Д. М. Османовой



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию  
в органе по труду ТКУ ИЭП. в Буйнакском р-не  
(указать наименование органов)

Регистрационный № 31 от « 7 » 09 2020г.

Руководитель органа по труду   
(должность Ф.И.О.)



## Содержание коллективного договора

Раздел I. Общие положения.....	3
Раздел II. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора..	5
Раздел III. Рабочее время и время отдыха.....	7
Раздел IV. Оплата и нормирование труда .....	13
Раздел V. Социальные гарантии и льготы .....	15
Раздел VI. Охрана труда и здоровья .....	16
Раздел VII. Работа с молодежью .....	18
Раздел VIII. Гарантии профсоюзной деятельности .....	19
Раздел IX. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации.	22
Раздел X. Контроль за выполнением коллективного договора.	
Ответственность сторон коллектив догово.....	23

### Приложения:

- **Приложение № 1** «Положение о комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и осуществлению контроля за выполнением условий коллективного договора в Муниципальном бюджетное дошкольном образовательном учреждении «Детский сад «Ромашка»»;
- **Приложение № 2** «Перечень локальных актов и документов организации, принимаемых с мотивированным мнением выборного органа первичной профсоюзной организации»;
- **Приложение № 3** «Соглашение по охране труда».
- **Приложение № 4** «О порядке проведения аттестации работников МБДОУ «Ромашка»»;
- **Приложение № 5** «Перечень профессий и должностей, работа на которых дает право работникам на получение средств индивидуальной защиты»



## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад «Ромашка» (далее – образовательная организация; МБДОУ «Ромашка»).

- Основой для заключения коллективного договора являются:  
Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);  
Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;  
Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;  
Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.  
Сторонами коллективного договора являются:
- работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации (далее – работодатель) заведующий Нурмагомедова Мадина Абдулгамидовна;
- работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Газановой Месмеханым Ахмедовны.
- Стороны в социально-трудовых отношениях руководствуются условиями и положениями, изложенными в коллективном договоре с учетом приложений, являющихся неотъемлемой его частью:
- Приложение № 1 «Положение о комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и осуществлению контроля за выполнением условий коллективного договора в МБДОУ «Ромашка»;
- Приложение № 2 «Перечень локальных актов и документов организации, принимаемых с мотивированным мнением выборного органа первичной профсоюзной организации»;
- Приложение № 3 «Соглашение по охране труда».
- Приложение № 4 «О порядке проведения аттестации работников МКДОУ «Ромашка»
- Приложение № 5 «Перечень профессий и должностей, работа на которых дает право работникам на получение средств индивидуальной защиты»
- Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации (*статья 43 ТК РФ*), в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.



- Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 14 дней после его подписания.
- Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.  
При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.  
При реорганизации образовательной организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.  
При реорганизации или смене формы собственности образовательной организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.  
При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (*статья 43 ТК РФ*).
- Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения (*статья 44 ТК РФ*), с последующим ознакомлением работников под роспись в срок не позднее 14 дней после подписания изменений и дополнений в коллективный договор. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и условиями вышеуказанных отраслевых соглашений.
- Необоснованный отказ работодателя или лица, его представляющего, от заключения коллективного договора (изменения и дополнения), влечет за собой административную ответственность в соответствии со статьей 5.30 КоАП РФ (*предупреждение или административный штраф в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей*).
- Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей (*статья 51 ТК РФ*).
- Помимо требований ТК РФ по обязательному принятию локальных актов, принимаемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, утвердить перечень дополнительных локальных нормативных актов образовательной организации, принимаемых с мотивированным мнением выборного органа первичной профсоюзной организации (приложение №2 к коллективному договору) в соответствии с порядком, установленным статьей 372 ТК РФ.
- Стороны создают комиссию по трудовым спорам на основе соблюдения принципов равноправия, полномочности их представителей в количестве, определенном совместным решением, которая действует в течении всего времени действия коллективного договора, руководствуясь в своей деятельности Положением (приложение №1) (*статья 382 ТК РФ*).
- В течении срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.



- Настоящий коллективный договор заключается в 3-х экземплярах и вступает в силу со дня его подписания сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон) и действует по 31 декабря 2023 года включительно (*статья 43 ТК РФ*).

## **II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

Стороны договорились, что:

- Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.
- Работодатель обязуется:
- Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.
- До подписания трудового договора знакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также знакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.
- В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 и иных статьях Трудового кодекса РФ.
- При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.
- Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.
- При приеме на работу может быть установлен срок испытания для работников – не более трех месяцев, а для заместителя руководителя – шести месяцев.  
При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.  
В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.  
Изменения сведений о сторонах в трудовом договоре оформлять в виде дополнения к трудовому договору об изменении сведений о стороне, которое является неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.  
Испытание при приеме на работу не устанавливается (*статья 70 ТК РФ*) для:  
беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;  
лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;  
лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые



поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;  
лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;  
педагогическим работникам, имеющим первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет;

- Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ (*статья 72 ТК РФ*).
- Изменение условий трудового договора оформляется путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.
- Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, в случае если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.
- Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.
- Массовым является увольнение в следующих случаях:
  - ликвидация Учреждения с численностью работающих 15 и более человек;
  - сокращение численности или штата работников Учреждения в количестве:
    - 20 и более человек в течение 30 дней;
    - 60 и более человек в течение 60 дней;
    - 100 и более человек в течение 90 дней.
- При сокращении штатов работников, обеспечить преимущественное право на оставление на работе работников с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.



Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (2 часа в неделю) с сохранением среднего заработка.

- Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части первой статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
- Определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.
- Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
- В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.
- Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.
- При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).
- Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

### **III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.**

Стороны пришли к соглашению о том, что:



- В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536, режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, учебным планом, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда Министерством образования и науки Российской Федерации определены продолжительность рабочего времени, нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) (Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601):

– продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается методистам и педагогам-психологам;

– норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается учителям-логопедам, учителям – дефектологам;

– норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается музыкальным руководителям;

– норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается инструктору по физическому воспитанию;

– норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья;

– норма часов педагогической работы 36 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям, осуществляющими обучение, воспитание, а также присмотр и уход за воспитанниками.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается (*статья 92 ТК РФ*):

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы – 35 часов;



- для работников, на рабочих местах которых условия труда по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда – 36 часов;
- для педагогических работников – 36 часов (*статья 333 ТК РФ*);
- Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час, накануне выходных дней.
- Работодатель устанавливает неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (*статья 93 ТК РФ*).
- Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (*статья 101 ТК РФ*).

Перечень должностей работников, работающих с ненормированным рабочим днем:

- Заместитель руководителя по АХЧ.
- Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.
- Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (*статья 110 ТК РФ*).
- Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (*статья 113 ТК РФ*).

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

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.
- В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
- Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и



иными нормативными правовыми актами РФ. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день (*статья 113 ТК РФ*).

- Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя (*статья 153 ТК РФ*).
- По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.
- Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой;
- Привлечение к сверхурочной работе осуществляется по распоряжению работодателем с письменного согласия работника в соответствии со статьей 99 ТК РФ.
- Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (*статья 99 ТК РФ*).
- Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в порядке очередности установленной графиком отпусков.
- График отпусков утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и обязателен для исполнения работодателем и работником (*статья 123 ТК РФ*).
- О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.
- Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работникам исчисляется в соответствии с требованиями статьи 121 Трудового кодекса РФ с учетом категорий работников:
- педагогические – 42 или 56 календарных дней, в соответствии с постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 г. N 466 “О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках”, в том числе работающие с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении (независимо от количества таких детей в группе) – 56 дней (воспитатель, а также принимающие непосредственное участие в работе с указанной категорией детей – педагог - психолог, учитель – логопед, учитель – дефектолог.
- несовершеннолетние – 31 календарных дней,
- музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре – 56 календарных дней,
- инвалиды – 30 календарных дней,
- остальные – 28 календарных дней.
- Ежегодный оплачиваемый отпуск продляется работодателем или переносится на другой срок с учетом пожелания работника в случаях:



- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством (*статья 124 ТК РФ*).
- Ежегодный оплачиваемый отпуск по письменному заявлению работника переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.
- При переносе отпуска работникам по указанным причинам в выборе новой даты начала отпуска по их желанию предоставлять преимущество следующим категориям работников: членам профсоюза.
- При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

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

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

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

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

- По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (*статья 125 ТК РФ*).
- Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия кроме работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
- Неиспользованная, в связи с отпуском, часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (*статья 125 ТК РФ*).
- Вне графика отпусков работнику по письменному заявлению предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.
- Работникам Учреждений, занятым на рабочих местах которые по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.



- Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается с учетом результатов специальной оценки условий труда (*статья 117 ТК РФ*):

- класс условий труда (вредный) 3.2. – 8 календарных дней,
- класс условий труда (вредный) 3.3. – 9 календарных дней
- класс условий труда (вредный) 3.4. – 10 календарных дней,
- класс условий труда (опасный) 4 – 12 календарных дней.

Часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска – 7 календарных дней, может быть заменена работнику денежной компенсацией, на основании письменного согласия работника.

- Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная по результатам проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда, сохраняется до истечения срока действия имеющихся результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, за исключением случаев проведения внеплановой специальной оценки условий труда или принятия руководителем учреждения решения о проведении специальной оценки условий труда.
- В стаж работы, дающий право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.
- Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со *статьей 119 ТК РФ*, Постановлением Правительства Новосибирской области от 28 января 2015 г. № 29-п «Об установлении Порядка и условий предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в государственных учреждениях Новосибирской области».
- По соглашению сторон перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, указанных в пункте 3.11 настоящего коллективного договора, в трудовых договорах которых устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск:
  - Заместитель руководителя по АХЧ, – 7 календарных дней,
- По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работникам предоставляется отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления:
  - работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – 14 календарных дней в год;
  - работающим инвалидам – 60 календарных дней в год;
  - работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – 5 календарных дней в год;
  - в других случаях – 3 календарных дней в год (*статья 128 ТК РФ и др.*).
- Каждый педагогический работник не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеет право на длительный, сроком до одного года, отпуск в соответствии с приказом Минобрнауки РФ от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».



Длительный отпуск предоставляется работнику без сохранения заработной платы по заявлению, поданному работодателю заблаговременно, но не позднее чем за 3 месяца до начала учебного года и оформляется распорядительным документом (приказом), отражается в соответствующем разделе Личной карточки работника формы Т-2. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск не подлежит продлению. Указанный отпуск не может быть разделен на части. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

- Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.
- Предоставлять работодателю мотивированное мнение (*согласование статья 8 ТК РФ*) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.
- Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

#### 1. IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

- Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.  
Днями выплаты заработной платы являются: **6** число текущего месяца, и **26** число месяца следующего за расчетным (*статья 136 ТК РФ*). При выплате заработной платы работник извещается в письменной форме выдается расчетный листок на руки за оплачиваемый период, с указанием:
  - составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
  - размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
  - размеров и оснований произведенных удержаний;
  - общей денежной суммы, подлежащей выплате.Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
- Заработная плата работника, отработавшего норму часов и качественно выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.  
Заработная плата работника, не полностью отработавшего норму рабочего времени и/или не полностью выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), в случае, когда за ним в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность), не должна быть ниже заработной платы, установленной абзацем 1 данного пункта, рассчитанной пропорционально отработанному времени и/или выполненному объему работы.



- Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности. Выплаты стимулирующего характера, в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников МБДОУ «Ромашка».
  - Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время (*статьей 149 ТК РФ*).
  - Оплата труда работников в выходные и нерабочие праздничные дни – устанавливается не менее чем в двойном размере в соответствии со *статьей 153 ТК РФ*.
  - Оплата труда работников за сверхурочную работу за первые два часа в полуторном размере за последующие часы не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (*статья 152 ТК РФ*).
  - Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Конкретные размеры повышенной оплаты устанавливаются работодателем, с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ, в локальных нормативных актах, либо коллективном договоре, трудовом договоре в зависимости от результатов специальной оценки условий труда:
    - класс условий труда (вредный) 3.1. –4%,
    - класс условий труда (вредный) 3.2. – 6%,
    - класс условий труда (вредный) 3.3. –8%,
    - класс условий труда (вредный) 3.4.–10% ,
    - класс условий труда (опасный) 4 – 12%..
  - Размер доплаты работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленной по результатам проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда, сохраняется до истечения срока действия имеющихся результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, за исключением случаев проведения внешановой специальной оценки условий труда или принятия руководителем учреждения решения о проведении специальной оценки условий труда.
- В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.



- В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.
- Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей (*статья 142 ТК РФ*).
- При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно (*статья 236 ТК РФ*).
- Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется, в том числе при наличии следующих оснований:
  - при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
  - при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
  - при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
  - при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук;
  - при присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией.

#### **V. Социальные гарантии и льготы**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

- Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:
  - при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
  - при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
  - при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
  - по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
  - при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
  - при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
  - при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
  - в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
  - в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.
- Работодатель обязуется:
- Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

- Своевременно и полностью перечислять страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд обязательного медицинского страхования РФ.
- Социальные пособия работникам выплачиваются посредством обращения к работодателю в установленные сроки для их выплаты;

№ п/п	Виды социальных пособий для работающих граждан, выплачиваемых посредством обращения к работодателю	Источник финансирования и сроки выплаты
1	Пособие по нетрудоспособности	За первые 3 к.д. за счет средств работодателя, через 10 дн. в день выплаты заработной платы, остальное из ФСС на счет работника по истечении 17 дн.
2	Пособие по беременности и родам	ФСС на счет работника по истечении 17 дн.
3	Единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности	ФСС на счет работника по истечении 17 дн.
4	Единовременное пособие при рождении ребенка	ФСС на счет работника по истечении 17 дн.
5	Ежемесячное пособие по уходу за ребенком до 1,5 лет	ФСС на счет работника по истечении 17 дн.
6	Оплата выходных дней по уходу за ребенком-инвалидом	В день выплаты заработной платы
7	Пособие на погребение (в случае работника или его детей).	В день обращения
8	Оплата дополнительного отпуска пострадавшему на производстве	ФСС на счет работника по истечении 7 раб. дн. после предоставления документов

- Осуществлять поддержку молодых специалистов течение трех лет после начала трудовой деятельности в МБДОУ «Ромашка» в виде установления надбавки в размере 25 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. К молодым специалистам относятся лица, которые соответствуют следующим критериям:
  - возраст до 35 лет;
  - наличие педагогического образования (среднего профессионального или высшего);
  - начало педагогической деятельности в МБДОУ «Ромашка» не позднее чем через 3 месяца после получения диплома.
- Ходатайствовать перед органом местного самоуправления, о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).
- Выплачивать выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному п. 7 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.



- Профсоюзный комитет берет на себя обязательства по постановке на учет летнего отдыха детей сотрудников, а также постановку на учет сотрудников для предоставления путевок в лечебно – оздоровительные учреждения.

5.3.1 Работодатель и Профсоюзный комитет принимают на себя обязательство по организации культурно – просветительской и физкультурной – оздоровительной работы с работниками организации и членами их семей.

## **VI. Охрана труда и здоровья**

Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, ежегодно заключается соглашение по охране труда между администрацией и профсоюзным комитетом.

### **6.1.Работодатель обязуется:**

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

**6.1.2.**Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда в учреждении в соответствии с *приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 19 августа 2016 года № 438н «Об утверждении Типового положения о системе управления охраной труда».*

**6.1.3.**Выделять средства на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования учреждения (*статья 226 ТК РФ*).

**6.1.4.** Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с *приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н, приказа Минздравсоцразвития России от 1 марта 2012 года № 181н (с изменениями на 16 июня 2014 года).*

**6.1.5.**Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах в соответствии с *Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ (ред. От 01.05.2016 г.) “О специальной оценке условий труда».*

**6.1.6.**Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ и заключением комиссии, проводившей специальную оценку условий труда.

**6.1.7.**Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с *Приказом Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 г. № 1122н (изм. Приказ от 23 ноября 2017 г. № 805н, Письма Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 сентября 2016 г. № 15-2/ООГ-3452.*

**6.1.8.**Обеспечивать прохождение обязательных предварительных, медицинских осмотров (обследований), профессиональной гигиенической подготовки, обязательных психиатрических освидетельствований работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований).



**6.1.9.** Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях учреждения в соответствии с СанПиН 2.4.1.3049-13 “Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций”.

**6.1.10.** Обеспечивать в установленном порядке проведение обучения и проверку знаний по охране труда работников (*ГОСТ 12.0.004.-2015 Межгосударственный стандарт Система стандартов безопасности труда Организация обучения безопасности труда*).

**6.1.11.** Обеспечивать обучение педагогических работников навыкам оказания первой помощи (*п.11. ФЗ от 03.07.2016 г. № 313-ФЗ*).

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

#### **6.2. Работники обязуются:**

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

**6.2.2.** Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда (*ГОСТ 12.0.004-2015 ССБТ, п.11. ФЗ от 03.07.2016 г. № 313-ФЗ*).

**6.2.3.** Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры (обследования), а также профессиональной гигиенической подготовки, обязательные психиатрические освидетельствования.

**6.2.4.** Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

#### **VII. Работа с молодежью.**

**С целью повышения социального статуса молодых специалистов\*** им предоставляются меры социальной поддержки, установленные на региональном уровне:

- Ежемесячная надбавка молодому специалисту (из фонда оплаты труда учреждения) в течение 3-х лет в размере 25% от оклада (ставки) пропорционально отработанному времени (для педагогических работников – с учетом их педагогической нагрузки) при одновременном соблюдении следующих условий:
- впервые окончил высшее или среднее специальное учебное заведение,
- прибыл на работу в район области,
- заключил трудовой договор с организацией образования,
- договор заключен в течение 6 месяцев со дня окончания учебного заведения,
- срок трудового договора не менее трех лет,
- работа в соответствии с полученной специальностью.

\*Молодой специалист – выпускник очного курса учреждений среднего и высшего профессионального образования, в возрасте до 35 лет, поступившим на работу



в образовательные учреждения впервые, а также приступивший к работе в педагогической должности после окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования, уже находясь в трудовых отношениях с работодателем.

Статус молодого специалиста возникает у выпускника учебного заведения со дня заключения им трудового договора с образовательной организацией по основному месту работы и действует в течение трех лет. Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:- призыв на военную службу;- переход работника в другую образовательную организацию;- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

- Стороны пришли к соглашению о том, что:
- В целях организации профессиональной адаптации молодых специалистов создать (продолжить работу) систему наставничества.
- Организовать рабочее место молодого специалиста в соответствии с современными требованиями.
- Мотивировать молодых педагогов на участие в профессиональных конкурсах разного уровня.
- Привлекать молодых педагогов к работе в общественных объединениях.
- Разработать образовательную программу по повышению квалификации молодых педагогов (курсы, участие в семинарах, конкурсах, выступления на педагогических чтениях, конференциях и т.д.).
- Способствовать укреплению физического здоровья молодых педагогов через организацию групп здоровья, участие в спортивных мероприятиях разного уровня;
- Содействию в виде материального и нематериального стимулировании наставников из числа высококвалифицированных работников, помогающих молодым специалистам овладевать профессиональными навыками.

### **VIII. Гарантии профсоюзной деятельности**

Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов в размере 1% от ежемесячной заработной платы и других доходов, связанных с трудовой деятельностью работников, одновременно с выдачей заработной платы (*часть 5 статьи 377 ТК РФ*).

- В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (*часть 6 статьи 377 ТК РФ*).
- В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:



- При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором (*статьи 30, 31 ТК РФ*);
- Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);
- Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);
- Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;
- Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники;
- Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;
- Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (*при наличии*) (статья 377 ТК);
- Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью;
- Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.
- Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:
  - учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
  - согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 5 настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.
- С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:



- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).
- С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:
  - сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
  - несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
  - неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
  - повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
  - применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).
- По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:
  - установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
  - представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
  - представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);



- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение стимулирующих выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ).
- С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:
  - применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 81, 373 ТК РФ);
  - увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).
- С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):
  - сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
  - несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
  - неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).
- Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (статья 374 ТК РФ).
- На время осуществления полномочий работником образовательной организации, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.
- Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).



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

#### **IX. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации**

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

- Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.
- Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде (*статья 382 ТК РФ*).
- Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.
- Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.
- Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет общественной организации профсоюза работников Буйнакского района, членских профсоюзных взносов.
- Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов, местной и областной организаций профсоюза.
- Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников образовательной организации.
- Содействовать оздоровлению членов профсоюза и их детей.
- Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

#### **X. Контроль за выполнением коллективного договора.**

##### **Ответственность сторон коллективного договора**

Стороны договорились:



- Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.
- Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.
- Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (либо на условиях, определенных сторонами) (непредоставление работодателем или лицом, его представляющим, в срок, установленный законом, информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения влечет за собой административную ответственность в соответствии со статьей 5.29. КоАП РФ (*административный штраф в размере от 1 до 3 тысяч рублей*)).
- Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год.
- Своевременно вносить изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения путем дополнительного соглашения с направлением его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной (уклонение работодателя или лица, его представляющего, от участия в переговорах о заключении, об изменении или о дополнении коллективного договора влечет за собой административную ответственность в соответствии со статьей 5.28. КоАП РФ (*административный штраф в размере от 1 до 3 тысяч рублей*)).
- **Ежегодно** проводить обсуждение хода выполнения коллективного договора, а по окончании срока действия – отчитываться о его выполнении, на общем собрании работников МКДОУ «Ромашка» в *последней неделе декабря*. Нарушение или невыполнение работодателем или лицом, его представляющим, обязательств по коллективному договору влечет за собой административную ответственность в соответствии со статьей 5.31 КоАП РФ (*административный штраф в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей*)).
- В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него коллективным договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.
- Коллективный договор размещается на сайте в разделе *Документы* и копия в профсоюзном уголке, с целью свободной доступности работников.



## ПРИЛОЖЕНИЕ №1

к Коллективному договору на 2020-2023 г.г.

### **ПОЛОЖЕНИЕ О КОМИССИИ**

**по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и осуществлению контроля за выполнением условий коллективного договора Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Ромашка»**

#### **Общие положения**

1.1. Комиссия по ведению коллективных переговоров, подготовки проекта, заключению и осуществлению контроля за выполнением условий коллективного договора (далее – Комиссия), образованная в Муниципальном казённом дошкольном образовательном учреждении «Ромашка». В соответствии со ст. 35 Трудового кодекса Российской Федерации, в своей деятельности Комиссия руководствуется Конституцией РФ, действующим законодательством, соглашениями всех уровней, действие которых распространяется на организацию настоящим Положением и заключенным коллективным договором.

1.2. При формировании и осуществлении деятельности Комиссии стороны руководствуются следующими основным принципами социального партнерства: 1.2.1. равноправие сторон;

1.2.2. уважение и учет интересов сторон;

1.2.3. заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;

1.2.4. соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;

1.2.5. полномочность представителей сторон;

1.2.6. свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;

1.2.7. добровольность принятия сторонами на себя обязательств;

1.2.8. реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;

1.2.9. обязательность выполнения условий коллективного договора;

1.2.10. контроль за выполнением условий коллективного договора;

1.2.11. ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора.

#### **2. Основные цели и задачи Комиссии**

2.1. Основными целями Комиссии являются:

2.1.1. достижение согласования интересов сторон трудовых отношений.

2.1.2. содействие коллективно-договорному регулированию социально – трудовых отношений в образовательных организациях.

2.2. Основными задачами Комиссии являются:

2.2.1. развитие системы социального партнерства между Работниками Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения «Ромашка» и Работодателем, направленное на обеспечение согласования интересов Работников и Работодателя по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений,

2.2.2. ведение коллективных переговоров и подготовка проекта коллективного договора (изменений и дополнений).

2.3. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений Комиссия:



- 2.3.1. ведет коллективные переговоры;
- 2.3.2. готовит проект коллективного договора (изменений и дополнений);
- 2.3.3. осуществляет контроль за исполнением условий коллективного договора; 2.3.4. рассматривает коллективные трудовые споры по поводу заключения или изменения коллективного договора, осуществления контроля за его выполнением; 2.3.5. создает рабочие группы с привлечением специалистов;
- 2.3.6. приглашает для участия в своей работе представителей вышестоящей профсоюзной организации, органов муниципальной власти, специалистов отдела труда администрации Буйнакского района.

### **3. Состав и формирование Комиссии**

3.1. При проведении коллективных переговоров о заключении и об изменении коллективного договора, разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при формировании и осуществлении деятельности Комиссии интересы Работников представляет Первичная профсоюзная организация Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения «Ромашка», интересы Работодателя – руководитель МБДОУ «Ромашка» или уполномоченные им лица.

3.2. Количество членов Комиссии от каждой стороны – не более 2 человек.

3.3. Первичная профсоюзная организация и Работодатель самостоятельно определяют персональный состав своих представителей в Комиссии и порядок их ротации.

3.4. Образуя комиссию, стороны наделяют своих представителей полномочиями на:

- 3.4.1. ведение коллективных переговоров;
- 3.4.2. подготовку проекта коллективного договора (изменений и дополнений);
- 3.4.3. осуществление контроля за выполнением условий коллективного договора;
- 3.4.4. разрешение коллективных трудовых споров.

3.5. Стороны, образовавшие Комиссию, назначают из числа своих представителей в Комиссии – координатора стороны.

### **4. Члены Комиссии**

4.1. Члены Комиссии:

4.1.1. участвуют в заседаниях Комиссии и рабочих групп, в подготовке проектов решений Комиссии;

4.1.2. вносят предложения по вопросам, относящимся к компетенции Комиссии, для рассмотрения на заседаниях Комиссии и ее рабочих групп.

4.2. Полномочия членов, координаторов Комиссии удостоверяется соответствующими решениями сторон социального партнерства, образовавшими Комиссию.

### **5. Порядок работы Комиссии**

5.1. Заседание комиссии правомочны, если на нем присутствуют координаторы от каждой из сторон, образовавших Комиссию.

5.2. Первое заседание комиссии, образованной на равноправной основе по решению сторон из наделенных необходимыми полномочиями представителей, проводится не позже истечения семи календарных дней с момента получения представителями одной из сторон социального партнерства уведомления от другой стороны в письменной форме.



Приложение №2

к Коллективному договору на 2020-2023 г.г.


**Перечень локальных актов и документов организации, принимаемых с мотивированным мнением выборного органа первичной профсоюзной организации.**

1. Приказы на увольнение работников в соответствии с п.п. 2,3, 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ (далее ТК РФ).
2. Правила внутреннего трудового распорядка (ст.100 ТК РФ).
3. Приказы на сверхурочные работы (ст.99 ТК РФ).
4. Приказы на работу в выходные и праздничные дни (ст.111.112 ТК РФ).
5. Положение о премировании работников (ст. 144 ТК РФ).
6. Приказы на введение, изменение и пересмотр оплаты труда (ст. 135, 149 ТК РФ).
7. Приказы на поощрение работников учреждения (ст. 144 ТК РФ).
8. Приказы и распоряжения о наложении дисциплинарного взыскания, перевод на другую работу работников, избранных в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы (ст. 374-376 ТК РФ, ст. 25.1 Закона о профсоюзах).
9. Приказы на увольнение по любым статьям по инициативе администрации, выбранных в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы (ст. 374-376 ТК РФ, ст. 25.3 Закона о профсоюзах).
10. Планирование мероприятий по охране труда (ст.212 ТК РФ, ст. 20 Закона о профсоюзах).
11. Приказ на установление начала и окончания учебных смен, перерывов между уроками, на установление продолжительности работы работников в дневное и ночное время при пятидневной и шестидневной рабочей неделе и праздничные дни (ст. 190 ТК РФ)
12. Приказы на установление пятидневной или шестидневной рабочей недели (ст. 94 ТК РФ).
13. Приказ о времени начала и окончания перерыва для отдыха и питания работников учреждения (ст. 109 ТК РФ).
14. Перечень работ, где по условиям производства перерывы для отдыха и приема питания установить нельзя с определением порядка и места приема пищи (ст. 108-109 ТК РФ).
15. График отпусков (ст. 123 ТК РФ).
16. Соглашение по охране труда (ст.212 ТК РФ).
17. Заключение коллективного договора (ст.40 ТК РФ).
18. Инструкции по охране труда (ст.225 ТК РФ).
19. Расследование несчастных случаев происшедших на производстве и в процессе осуществления образовательной деятельности (ст.229 ТК РФ).
20. Приказы на перенос отпуска по производственной необходимости (ст. 124 ТК РФ).
21. Приказы по привлечению педагогических работников к работе сверхустановленной продолжительности рабочего времени (ст.99 ТК РФ).
22. Расписание учебных и практических занятий (ст. 333 ТК РФ).
23. Тарификация педагогических работников (ст. 143 ТК РФ).



## Приложение № 3 к Коллективному договору

Принято с учётом мнения профсоюзного комитета протокол № 1 от «12» 02 2020г.

Председатель профсоюзного комитета  
 /Газанова М.А./  
от «13» 02 2020г.



Утверждаю:  
Заведующий МБДОУ «Ромашка»  
 /М.А.Нурмагомедова/

2020 г.

### Соглашение по охране труда

Администрация и трудовой коллектив Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Ромашка», в лице заведующей Нурмагомедовой Мадины Абдулгамидовны, председателя профсоюзного комитета и инженера по охране труда Газановой Месмеханым Ахмедовны заключили настоящее соглашение по охране труда на период с 2020 до 2023 года

#### Обязательства администрации:

1. Обеспечивает работу по охране труда и соблюдению техники безопасности в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с другими нормативными и законодательными актами Российской Федерации.
2. Обеспечивает приобретение работникам спецодежды, других средств индивидуальной защиты, инвентаря, мебели, оборудования, необходимого для работы при наличии соответствующих целевых средств в бюджете детского сада.
3. Возмещает работнику ущерб, причиненный ему увечьем или другим повреждением здоровья, связанным с выполнением трудовых обязанностей, в полном размере потерянного заработка, а также при наличии соответствующих средств у детского сада, выплачивает потерпевшему единовременную компенсацию в соответствии с законодательством РФ.
4. Обеспечивает социальное страхование всех работающих от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.
5. Организует за счет бюджета детского сада и в соответствии с планами повышения квалификации обучение инженера и членов комиссии по охране труда с освобождением их на время обучения от основной работы и с сохранением среднего заработка.
6. При наличии соответствующих средств детского сада и при поступлении целевых средств от других организаций приобретает для кабинета, уголка по охране труда учебные пособия, средства агитации и пропаганды, плакаты, памятки и т.д.

#### Обязательства профсоюза:

1. Заключает от имени трудового коллектива Соглашение по охране труда на календарный год с последующей пролонгацией.
2. Совместно с уполномоченным по охране труда проверяет состояние охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии на рабочих местах и добивается проведения необходимых мероприятий по обеспечению здоровых и безопасных условий труда (1 раз в полугодие) с составлением акта установленного образца.



3. Принимает участие в работе комиссии по принятию детского сада к новому учебному году.
4. Принимает участие в осуществлении общественного контроля за состоянием условий безопасной жизнедеятельности воспитанников и созданием безопасных условий труда работникам ДОУ.
5. Принимает участие в разработке перспективных и текущих планов работы по охране труда и технике безопасности работников, по обеспечению безопасной жизнедеятельности воспитанников, способствует реализации этих планов.
6. Проводит анализ травматизма и заболеваемости в ДОУ среди воспитанников и сотрудников. Участвует в разработке и реализации мероприятий по их предупреждению и снижению.
7. Представляет интересы трудового коллектива в совместной с администрацией комиссии по охране труда, включая и участие в расследовании несчастных случаев и случаев профессиональных заболеваний.
8. Участвует в проведении проверок по соблюдению требований охраны труда и технике безопасности работниками и созданию условий для безопасной жизнедеятельности воспитанников ДОУ.
9. Участвует в разработке мероприятий по улучшению условий и охраны труда, здоровья работающих и воспитанников.

#### **Обязательства уполномоченного по охране труда:**

1. Обеспечивает контроль за безопасностью оборудования, приборов, технических и наглядных средств обучения, используемых в образовательном и трудовом процессах.
2. Периодически обновляет информации, посвященные проблемам сохранения здоровья воспитанников и работников, организации и ведения здорового образа жизни на информационном стенде ДОУ.
3. Разрабатывает и периодически пересматривает, не реже одного раза в пять лет, инструкции по охране труда (по профессиям и по видам работ).
4. Расследует обстоятельства несчастных случаев, происшедших с работниками и воспитанниками, организует хранение актов формы Н-1, Н-2.
5. Обеспечивает контроль за состоянием кабинетов, физкультурного зала и других помещений в соответствии с требованиями норм и правил безопасности жизнедеятельности.
6. Своевременно и качественно проводит обучение, проверку знаний и все виды инструктажей по охране труда с работниками.

#### **Взаимные обязательства администрации и профсоюза:**

1. Осуществляет административно-общественный контроль за состоянием охраны труда и соблюдением техники безопасности на рабочих местах.
2. Для обеспечения материального и морального стимулирования работников трудового коллектива, за работу без травм и аварий выделять: фонд материального поощрения, награждать почетными грамотами.
3. Регулярно выносить на рассмотрение трудового коллектива вопросы состояния охраны труда, обсуждать случаи нарушения требований техники безопасности со стороны работников детского сада.



*Приложение №4* **Положение  
о порядке проведения аттестации работников  
МБДОУ «Ромашка»**

**1. Аттестация работников основные правила и положения.**

1.1. Аттестация – процедура установления соответствия сотрудников занимаемой должности.

1.2. Аттестация сотрудников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Ромашка» (далее МКДОУ «Ромашка»), осуществляется с целью установления профессиональной подготовки сотрудников, соответствия их квалификационным требованиям, профессиональной компетентности, показателей результатов работы за прошедший период, а также с целью получения объективных оснований для принятия кадровых решений и построения эффективной системы оплаты труда.

1.3. Основными критериями при проведении аттестации служат квалификация сотрудника и результаты, достигнутые им при исполнении должностных обязанностей.

1.4. Аттестация должна способствовать совершенствованию деятельности МБДОУ «Ромашка».

1.5. Аттестация работников проводится не чаще одного раза год, но не реже одного раза в четыре года.

1.6. Внеочередная аттестация может проводиться по решению руководителя МБДОУ «Ромашка» после принятия решения об изменении условий оплаты труда работников.

1.7. Аттестации не подлежат сотрудники:

- работники, отработавшие в организации менее одного года;
- беременные женщины;
- находящиеся в отпуске по беременности и родам и в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через год после выхода из отпуска;
- работники, с которыми заключен срочный трудовой договор.

**2. Подготовка к проведению аттестации**

2.1. Подготовка к проведению аттестации организуется заместителем заведующей по АХЧ и аттестационной комиссией. Она включает следующие мероприятия:

- подготовка необходимых документов на аттестуемых;
- разработка не менее 60 вопросов с тремя вариантами ответов;
- разработка графиков проведения аттестации;
- обучение персонала в течение года;
- определение состава аттестационной комиссии;
- организация разъяснительной работы о целях и порядке ее проведения.

2.2. На каждого сотрудника, подлежащего аттестации, не позднее, чем за две недели до начала ее проведения, его непосредственным руководителем подготавливается характеристика содержащая всестороннюю оценку: соответствия профессиональной подготовки работника квалификационным требованиям; его профессиональной компетентности, отношение к работе и выполнение должностных обязанностей, показатели результатов работы за прошедший период.



2.3. На сотрудников, претендующих на установление повышающего Коэффициент Трудового Участия по итогам аттестации (ежегодной персональной надбавки), помимо характеристики, непосредственный руководитель подготавливает дополнительное представление.

2.4. Аттестуемый сотрудник, не менее чем за две недели до аттестации, должен быть ознакомлен с представленными материалами.

2.5. Аттестация проходит в виде тестирования. Тесты составляются заместителем заведующего по АХЧ и специалистом по охране труда.

2.6. Аттестационная комиссия рассматривает представленные документы и обработанные тесты. Обсуждение результатов тестирования должно проходить в обстановке требовательности, объективности и доброжелательности.

2.7. Конкретные сроки, состав аттестационной комиссии и график проведения аттестации утверждается приказом заведующего МБДОУ «Ромашка» и доводится до сведения аттестуемых работников не менее чем за две недели до начала аттестации.

2.8. В графике проведения аттестации указывается наименование подразделения, в котором работает аттестуемый, его фамилия, должность, дата проведения аттестации и представления в аттестационную комиссию необходимых документов, а также должности и фамилии работников, ответственных за их проведение.

### **3. Состав аттестационной комиссии и результаты аттестации**

К работе в аттестационной комиссии могут привлекаться по необходимости руководители подразделений, высококвалифицированные специалисты.

- Рекомендации комиссии принимаются открытым голосованием в отсутствие аттестуемого.
- Аттестация и голосование проводится при участии в заседании не менее двух третей состава аттестационной комиссии.
- Результаты голосования определяются большинством голосов. При равенстве голосов результат аттестации склоняется в положительную сторону.
- При аттестации работника, являющегося членом аттестационной комиссии, аттестуемый в голосовании не участвует.

3.1. Результаты аттестации сообщают сотруднику сразу же после обработки тестов.

3.2. Заседание аттестационной комиссии оформляется протоколом.

Результаты аттестации (оценка и рекомендации) заносятся в аттестационный лист, который составляется в одном экземпляре и подписывается председателем, секретарем и членами аттестационной комиссии, принявшими участие в голосовании.

3.3. По результатам проведенной аттестации комиссия имеет право вносить следующие рекомендации и предложения:

- перевод работника на должность, соответствующую его квалификации;
- необходимость улучшения работы работника по конкретным направлениям;
- расторжение трудового договора.

3.3.1. Результаты аттестации в недельный срок сообщаются заведующей МБДОУ «Ласточка»

3.3.2. Заведующая МБДОУ «Ромашка» в месячный срок принимает окончательное решение относительно представленных рекомендаций.

3.3.3. Трудовые споры, связанные с аттестацией рассматриваются в соответствии с действующим законодательством о порядке рассмотрения трудовых споров.



3.3.4. Настоящее Положение относится к числу документов обязательного ознакомления при приеме на работу.



**Приложение №5**

к Коллективному договору МБДОУ «Ромашка» на 2020-2023 годы

Заведующая МБДОУ «Ромашка»

/М.А.Нурмагомедова/

Председатель профсоюзного комитета  
МБДОУ «Ромашка»

/ М.А.Газанова /

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**профессий и должностей, работа на которых дает право работникам на получение средств индивидуальной защиты**

№ п/п	Наименование работ и профессий	Номенклатура средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год	Примечание	
1	Уборщик служебных помещений	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 г. N 997н <i>П. 171</i>	
		Перчатки резиновые	12 пар		
2	Кладовщик	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	2 шт. на 2 года	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 г. N 997н <i>П. 49</i>	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар		
3	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 г. N 997н <i>П. 23</i>	
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара		
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар		
		<i>Зимой дополнительно:</i>			
		Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1 шт. на 2 года		
		Валенки с резиновым низом	1 п. на 2,5 г		
		Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами	3 пары на 1 год.		
		<i>В остальное время года дополнительно:</i>			
Плащ для защиты от воды или костюм для защиты от воды	1 шт. на 2 года.				



4	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 г. N 997н <i>П. 135</i>
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Перчатки резиновые	12 пар	
		Очки защитные	до износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа	
5	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	2 комп. на 2 г	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 г. N 997н <i>П.115</i>
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	дежурный	
		Перчатки резиновые	6 пар	
6	Кухонный рабочий	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	2 комп на 2 года	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 г. N 997н <i>П.60</i>
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа	
		Перчатки резиновые	6 пар	
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
7	Грузчик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 г. N 997н <i>П 21</i>
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	
8	Повар	Халат хлопчатобумажный	3 шт.на 2 г	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 г. N 997н <i>П 122;</i> <u>СанПиН 2.4.1.3049-13</u> <i>П.19.5</i>
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа	
		Колпак или косынка	3 шт. на 2 года	
9	Младший воспитатель	Халат хлопчатобумажный	2 шт. на 2 года	Приказ Министерства труда и социальной



		Фартук	2 шт. на 2 года	защиты РФ от 09.12.2014 г. N 997н <i>П.92, П. 171;</i> <u>СанПиН 2.4.1.3049-13</u> <i>П. 19.6, 19.8</i>
		Колпак или косынка	2 шт.	
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	3 шт.	
		Перчатки резиновые	36 пар	
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
10	Кастелянша	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	2 комплект на 2 года	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 г. N 997н <i>П 48</i>
11	Специалист по питанию	Халат хлопчатобумажный	2 шт. на 2 года	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 г. N 997н <i>П 122;</i> <u>СанПиН 2.4.1.3049-13</u> <i>П.19.5</i>
		Колпак или косынка	2 шт.	
12	Заместитель заведующего по АХЧ	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	2 шт. на 2 года	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 г. N 997н <i>П 32;</i> <u>СанПиН 2.4.1.3049-13</u> <i>П. 19.6</i>
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Колпак или косынка	дежурны е	
13	Воспитатель	Халат хлопчатобумажный	2 шт. на 2 года	<u>СанПиН 2.4.1.3049-13</u> <i>П. 19.6</i>
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
14	Заведующий	Халат хлопчатобумажный	2 шт. на 2 года	<u>СанПиН 2.4.1.3049-13</u> <i>П. 19.6</i>
		Колпак или косынка	дежурны е	
15	Методист	Халат хлопчатобумажный	2 шт. на 2 года	<u>СанПиН 2.4.1.3049-13</u> <i>П. 19.6</i>