

Коллективный договор муниципального
дошкольного общеобразовательного
бюджетного учреждения города Бузулука
«Детский сад № 32»
на 2016-2018 годы

от работодателя:

заведующий МДОБУ

«Детский сад №32»

Матр Матросова М.М.

от работников:

председатель профкома

МДОБУ «Детский сад № 32»

Цу Цулина Г.В.



**Коллективный договор муниципального дошкольного образовательного
бюджетного учреждения города Бузулука «Детский сад № 32»
на 2016-2018 годы.**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключается между работодателем муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения города Бузулука «Детский сад № 32» (далее по тексту «Учреждение»), в лице заведующего МДОБУ «Детский сад № 32» и работниками в лице председателя профкома МДОБУ «Детский сад № 32». В дальнейшем работодатель МДОБУ именуется «Работодатель», профсоюзная организация МДОБУ - «Работники».

Коллективный договор является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования и связанных с ними экономических отношений, а также определяет общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работников образования. Коллективный договор обязателен к применению при заключении трудовых договоров с работниками Учреждения и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.2. Сторонами коллективного договора (далее - стороны) являются:

- Работники муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения города Бузулука «Детский сад № 32», (далее - работники), в лице их полномочного представителя – первичной профсоюзной организации (далее – Профсоюз);
- Работодатель Учреждения в лице заведующего МДОБУ «Детский сад №32»

1.3. Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обеспечении работников Учреждения, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

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

1.5. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.6. Коллективный договор заключен с учетом действующего на момент его подписания законодательства, в нем также воспроизводятся некоторые положения Трудового Кодекса, имеющие наибольшее значение для работников.

1.7. Стороны договорились о том, что:

1.7.1 Коллективный договор Учреждения не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

1.7.2. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором. Принятые сторонами изменения и дополнения к Коллективному договору оформляются протоколом, который является неотъемлемой частью Коллективного договора и доводится до сведения работодателя и всех работников Учреждения.

II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие Учреждения и необходимость улучшения

положения их работников стороны договорились:

2.1.1. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности Учреждения, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г., государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы, региональной государственной программы «Развитие системы образования Оренбургской области» на 2014-2020 годы.

2.1.2. Принимать участие в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства.

2.2. Учреждение в рамках действующего законодательства:

2.2.1. Обеспечивает полное и своевременное финансирование Учреждения в соответствии с объемами утвержденных бюджетных обязательств. Осуществляет полное и своевременное финансовое обеспечение деятельности Учреждения, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств местного бюджета, также размеров субсидий, предоставленных Учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с выполнением муниципального задания.

2.2.2. Организует систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке педагогических работников Учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.2.3. Предоставляет возможность представителям профсоюзной организации принимать участие в работе коллегии, совещаниях, межведомственных комиссиях и других мероприятиях.

2.2.4. Обеспечивает учет мнения Профсоюза при разработке и принятии локальных актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий работников.

2.3. Профсоюз:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников Учреждения.

2.3.2. Оказывает членам первичной профсоюзной организации помощь в вопросах применения трудового законодательства, а также в разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе Учреждения.

2.3.4. Содействует предотвращению в Учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

2.3.5. Осуществляет контроль за соблюдением Работодателем Учреждения трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

III. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И УЧАСТИЕ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В УПРАВЛЕНИИ УЧРЕЖДЕНИЕМ .

3.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

3.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

3.1.2. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием Учреждения.

3.1.3 Содействовать осуществлению в Учреждении мероприятий по внесению изменений и дополнений в Устав Учреждения в связи с изменением типа Учреждения.

3.1.4. Содействовать осуществлению в Учреждении в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, установления, либо изменения условий труда и

иных социально-экономических условий по согласованию с выборным профсоюзным органом.

3.2. Учреждение обязуется:

3.2.1. В соответствии со статьей 35.1 Трудового кодекса Российской Федерации обеспечивать условия для участия представителей профсоюзной организации в разработке и (или) обсуждении проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников.

3.2.2. Обеспечивать право участия представителей первичной профсоюзной организации в работе органов самоуправления Учреждения (попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.), в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих интересы работников, а также относящихся к деятельности Учреждения в целом.

3.3. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по привлечению в отрасль молодых специалистов:

- проведение работы с молодежью с целью закрепления их в Учреждении .
- содействие повышению их профессиональной квалификации и служебному росту;
- развитие творческой активности молодежи;
- обеспечение их правовой и социальной защищенности;
- активизация и поддержка молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

3.4. Учреждение и Профсоюз предусматривают разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодых специалистов и обучающихся, содержащие, в том числе положения по:

- организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодых специалистов на руководящие должности;
- осуществлению повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком;
- закреплению мер социальной поддержки работников из числа молодых специалистов, впервые поступивших на работу, установление им надбавок к заработной плате впервые 3 года работы в размере 1000 рублей ежемесячно, в соответствии с Положением об Оплате труда и выплатах стимулирующего характера Учреждения.
- в целях социальной защиты и материальной поддержки молодых специалистов, педагогических работников в возрасте до 30 лет и впервые поступивших на работу в Учреждения с 01.01.2016 года после окончания образовательного учреждения среднего и высшего профессионального образования и заключившие трудовые договоры на срок не менее 3-х лет, осуществлять выплаты единовременной материальной помощи в размере 10 000 рублей в пределах фонда оплаты труда и за счет средств от приносящей доход деятельности.

IV. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

4.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что

4.1.1 Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора. Трудовой договор с работниками Учреждения заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ, либо иными Федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

4.1.2 Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации. Стороны трудового договора определяют его условия с учётом положений соответствующих

нормативно-правовых актов, настоящего Коллективного договора, Устава Учреждения и иных локальных актов Учреждения. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, являются недействительными и не могут применяться.

4.1.3 Работодатель ежегодно согласовывает с профсоюзной организацией штатное расписание (Приложение № 1), список имеющихся вакансий. При распределении нагрузки должны сохраняться:

- а) преемственность групп;
- б) при приеме на работу работодатель приказом определяет нагрузку работнику в размере ставки;
- в) объем учебной нагрузки больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника.

4.1.4. Работодатель в соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником муниципального учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 года № 167н обеспечивает заключение (оформление) с работниками трудовых договоров, которые предусматривают такие обязательные условия как:

- конкретные трудовые (должностные) обязанности;
- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);
- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с тяжелыми вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);
- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в учреждении (организации) показателей и критериев;

4.1.5. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

4.1.6. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

- до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором Учреждения, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;
- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих, в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

4.2. Работодатель и Профсоюзная организации Учреждения предусматривают:

- выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора с работником по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с

отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора;

- преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, совмещающих работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются.

V. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

При регулировании вопросов оплаты труда стороны исходят из того, что:

5.1 Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается локальными нормативными актами Учреждения, трудовыми договорами с работниками в соответствии с федеральными законами, областными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, Правительства Оренбургской области, муниципального образования город Бузулук Оренбургской области.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации:

5.2. Разрабатывают положение об оплате труда работников Учреждения, утверждают в порядке, установленном трудовым законодательством.

5.3. Предусматривают в Положении об оплате труда работников Учреждения регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

- существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждений и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждения;

- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);

- определения размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю;

- определения размеров выплат стимулирующего характера на основе критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников муниципальных

образовательных учреждений;

5.4. При разработке и утверждении в Учреждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

5.5. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности;

5.6. Работодатель осуществляет оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) 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. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются трудовым договором.

5.7. Переработка рабочего времени воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

5.8. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с учетом дополнений и изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013 года №421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в

связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») (далее - Федеральный закон от 28 декабря 2013 года №426-ФЗ) работникам, условия которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117, 147 ТК РФ.

До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет:

- выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 % или до 24%, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990г № 579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07 октября 1992г. №611.

- гарантии и компенсации (продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней; повышенная оплата труда не менее 4 % тарифной ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления Федерального закона от 28 декабря 2013г. №426-ФЗ.

5.9. Оплата труда учителей, преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель – старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист, старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория;

5.10. Стороны предусматривают:

- производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

- в целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;

- в случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год;

- освобождать в случае получения почетных званий, начинающихся со слова «Заслуженный», от прохождения экспертной оценки каждые пять лет педагогических работников Учреждения в процессе аттестации для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей);

- освобождать от прохождения экспертной оценки в случае получения награды или победы в конкурсе педагогических работников образовательных учреждений (организациях) города (за каждую – единожды) в процессе аттестации для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей) в случаях:

- получения государственных наград за достигнутые результаты образовательной деятельности (медаль, орден);

- победы на областном, межрегиональном или всероссийском этапах конкурсов (олимпиад) профессионального мастерства, в том числе в номинациях;

- победы в конкурсе лучших учителей Российской Федерации в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование»;
- награждения нагрудным знаком, название которого начинается со слов «Почетный работник»;
- награждения значком, название которого начинается со слова «Отличник».

5.11. Стороны считают необходимым:

5.11.1. Проводить совместно мониторинг систем оплаты труда в Учреждении, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной и переменной величин в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются сторонами.

5.11.2. Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда.

5.11.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективного договора по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере.

5.12. В целях повышения социального статуса работника образования, престижа педагогической профессии и мотивации труда стороны совместно вырабатывают предложения по:

повышению уровня оплаты труда работников, включая надбавки за ученые степени установлению размеров базовых окладов (базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы), а также индексации заработной платы в установленном порядке, по всем категориям работников.

5.13. За работником образовательного учреждения сохраняется средний заработок во время нахождения его в командировке за все рабочие дни недели в соответствии со ст. 139 ТК РФ. Расчет производится, исходя из фактически начисленных работнику выплат и фактически отработанного времени за три календарных месяца, предшествующих дню выезда в командировку, а также ухода в отпуск, если это не ухудшает положение работника.

VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

6.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников Учреждения определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени, либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы на основании приказа Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» (зарегистрирован Минюстом России 25 февраля 2015 г., регистрационный № 36204;

6.2. Режим рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников Учреждения определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Стороны обеспечивают разработку Правил внутреннего трудового распорядка в Учреждении в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также в соответствии с Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденным приказом Минобрнауки России от 27 марта 2006 г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений» (зарегистрирован Минюстом России 26 июля 2006 г., регистрационный № 8110) (далее - Положение).

6.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное производственной необходимостью допускается по письменному распоряжению руководителя Учреждения с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере, либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.4. Работодатель с учетом мнения первичной профсоюзной организации утверждает не позднее, чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, причитающиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ)

Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен при временной нетрудоспособности работника, в других случаях, предусмотренных ст.124 ТК РФ на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, 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.

6.5. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

6.6. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений Учреждения предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3-х и не более 14-ти календарных дней, предусматривается правилами внутреннего трудового распорядка в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий. (ст.119 ТК РФ, Распоряжение главы г. Бузулука от 14.05.05 г.№45 «Об утверждении порядка предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в учреждениях, финансируемых за счет средств городского бюджета»).

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

6.7. Работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями

труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. №298/П-22.

6.8. Работодатель предоставляет при наличии уважительных причин оплачиваемые дни в следующих случаях:

- бракосочетание самого работника- 3 рабочих дня;
- смерть детей, родителей, супруга, родных брата, сестры- 3 рабочих дня;
- бракосочетание детей работников- 3 рабочих дня;
- родителям, дети которых идут в первый класс- 1 день, 1 сентября

6.9. Работодатель предоставляет отпуск работнику Учреждения во время учебного года при наличии заключения врача о необходимости санаторно-курортного лечения и путевки.

VII. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

Стороны охрану труда и здоровья работников Учреждения в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

7.1. Учреждение:

7.1.1. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников учреждений и несчастных случаев с работниками и воспитанниками.

7.1.2. Информировывает Профсоюз в течение первого квартала текущего года о состоянии производственного травматизма среди работников и воспитанников в истекшем году и его причинах, о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда, о выделении средств Учреждением на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты, проведение медосмотров, на компенсацию за работу во вредных и опасных условиях труда;

7.2. Учреждение способствует деятельности работников, которые в соответствии с требованиями законодательства:

7.2.1. Используют в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий на охрану труда возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и производственных заболеваний работников, в том числе: на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ), санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с Федеральным законом от 01 декабря 2014 года №386-ФЗ «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2015 год и на плановый период 2016 и 2017 годов».

7.2.2. Обеспечивают проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

7.2.3. Обеспечивают работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, молоком и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

7.2.4. Обеспечивают за счет средств работодателя проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации и гигиенической подготовки работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий.

7.2.5. Обеспечивают участие представителей органов государственного надзора и

технического инспектора труда Обкома профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками и обучающимися муниципальных образовательных организаций. Представляют информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

7.2.6. Организуют проведение дополнительной диспансеризации работников, направленной на раннее выявление и профилактику заболеваний, в том числе социально значимых, за счет средств, выделяемых фондом ОМС.

7.3. Профсоюз:

7.3.1. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, привлекая для этих целей внештатного технического инспектора труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, оказывает практическую помощь в реализации этих прав, представляют интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде.

7.3.2. Организует проведение тематических проверок состояния охраны труда в Учреждении, выполнения мероприятий по охране труда.

7.3.3. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в организации, либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

7.3.4. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичной профсоюзной организации.

7.4. Стороны обязуются содействовать выполнению представлений и требований технического инспектора труда, внештатного технического инспектора труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзной организации, выданных работодателю, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

7.5. Учреждение и профсоюз при необходимости организуют:

- проведение мониторинга состояния здоровья работников образовательных организаций;

- подготовку предложений по созданию условий в Учреждении для организации здорового питания работников.

7.6. Работодатель с профсоюзом разрабатывают и утверждают мероприятия по охране труда и технике безопасности, учитывая особенности Учреждения, включая вопросы:

- обеспечении средствами индивидуальной защиты работников Учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами;
- постоянный контроль технического состояния всех видов оборудования и его ежегодное испытание с составлением актов;
- соблюдение техники безопасности и охраны труда на каждом рабочем месте;
- ответственность за жизнь и здоровье детей.

7.7. Работодатели обеспечивают участие профсоюза в расследовании несчастных случаев происшедших в организациях, представляют информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

7.8. Профсоюз участвует в комиссии по специальной оценке условий труда, по приемке Учреждения к новому учебному году, доводит до сведения работников информацию о наличии вредных и опасных факторов, тяжести, напряженности трудового процесса.

VIII. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ

8.1. Учреждение:

8.1.1. Содействует проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, оказания эффективной помощи молодым педагогам в профессиональной и социальной адаптации и координирует работу Учреждения по эффективному использованию кадровых ресурсов;

8.1.2. Анализирует кадровый состав, потребность в кадрах Учреждения;

8.1.3. Координирует деятельность Учреждения, направленную на обеспечение современного развития кадрового потенциала сферы образования, рынка педагогического труда, востребованности и конкурентоспособности педагогической профессии, на формирование позитивного образа педагога в общественном сознании;

8.1.4. Принимает меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников, качества кадрового потенциала Учреждения, создание необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников.

8.1.5. Информировать Профсоюз не менее чем за три месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников Учреждения, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

8.2. Стороны считают, что рассмотрение Аттестационной комиссией заявлений педагогических работников о прохождении аттестации на квалификационную категорию, поданных до истечения срока её действия, и принятие решений о соответствии их заявленной квалификационной категории, осуществляется на основе указанных в заявлении сведений и с учётом данных о результатах профессиональной деятельности, которые согласованы с выборным органом первичной профсоюзной организации для:

- имеющих почетные звания, отраслевые знаки отличия и государственные награды, полученные за достижения в педагогической деятельности;

- победителей на областных, межрегиональных или всероссийских этапах конкурсов (олимпиад) профессионального мастерства, в том числе в номинациях;

- победителей конкурса лучших учителей Российской Федерации в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование».

8.3. При ликвидации Учреждения, сокращении численности или штата работников учреждений Профсоюз представляет и защищает права и интересы членов Профсоюзной организации по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений.

8.4. Стороны совместно:

8.4.1. Ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, повышения квалификации работников и профессиональной переподготовки высвобождаемых работников.

8.4.2. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников учреждений.

8.4.3. При проведении структурных преобразований в отрасли не допускают массовых сокращений работников, заранее планируют трудоустройство высвобождаемых работников.

8.4.4. В целях достижения социального эффекта по результатам реализации направлений государственной политики развития образования принимают участие в разработке мер по:

- обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава Учреждения;

- снижению текучести кадров в Учреждении, повышению уровня квалификации педагогов;

- созданию условий для непрерывного профессионального образования работников.

8.5. Стороны договорились:

8.5.1. Совместно обеспечивать выполнение работодателям требований о своевременном не менее чем за три месяца и в полном объеме представлении органам службы занятости и профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организации.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;

сокращение численности или штата работников 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;

- увольнение работников в количестве 1 процента общего числа работающих в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней;

- увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации;

8.6. Работодатель используют возможности досрочного (до двух лет) выхода высвобождающихся работников на пенсию в соответствии с заключением службы занятости.

IX. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ.

Стороны исходят из того, что:

9.1. Педагогическим работникам, в том числе работающим на условиях совместительства или выполняющим помимо основной работы педагогическую работу в Учреждении без занятия штатной должности, а также руководящим работникам, основная деятельность которых связана с образовательным процессом, должна выплачиваться ежемесячно денежная компенсация для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, независимо от объема учебной нагрузки, в период нахождения их в ежегодном отпуске, в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в период временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам и без документального подтверждения ее целевого использования.

9.2 При расчете средней заработной платы за отпуск (очередной, дополнительный, ученический, компенсационные выплаты) и выплаты компенсации за отпуск свыше 28 календарных дней, применяется расчетный период в три календарных месяца в соответствии со ст. 139 ТК РФ.

9.3. Труд педагогического работника, работающего по совместительству, оплачивается согласно тарификации и ТК РФ.

9.4. Предоставлять длительные неоплачиваемые отпуска сроком до 1 года, через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы на основании Закона « Об образовании»

9.5. В соответствии с приказом Госкомитета по народному образованию СССР « О введении изменений в инструкцию о порядке исчисления заработной платы работников просвещения» от 08.06.90г. №400 оплачивать переработку рабочего времени воспитателям, младшим воспитателям в связи с неявкой сменяющего работника, как за сверхурочную в полуторном размере за первые два часа , в двойном размере за последующие часы.

9.7 Стороны выражают намерения участвовать в работе по выработке предложений касающихся:

- поддержки молодых специалистов в отрасли

9.8. Обеспечивают направление педагогических работников на повышение квалификации и профессиональную переподготовку с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено Типовым положением об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышению квалификации) специалистов, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 26 июня 1995 г. № 61.

9.11. В целях социальной защиты и материальной поддержки работников Учреждения, достигших пенсионного возраста, осуществлять выплаты единовременной материальной помощи в размере 10 000 рублей на человека в пределах фонда оплаты труда и за счет средств от приносящей доход деятельности

X. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

10.1. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации Учреждения, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", иными законами Российской Федерации, Законом "О профессиональных союзах Оренбургской области, их правах и гарантиях деятельности", Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации,

Положением о Бузулукской городской общественной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, Соглашением между Правительством, профсоюзами и работодателями Оренбургской области, настоящего коллективного договора.

10.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатель обязан:

10.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзной организации в Учреждении.

10.2.3. Не препятствовать представителям выборного профсоюзного органа в посещении Учреждения, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

10.2.4. Предоставлять Профсоюзу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, согласно его полномочий, Устава, Трудового Кодекса Российской Федерации в установленном порядке.

10.2.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников - не членов профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета учреждения на расчетный счет городской профсоюзной организации профсоюзных взносов в размере 1% от заработной платы, а также, представление акта сверки взаиморасчетов по удержанным и перечисленным профсоюзным взносам по окончании отчетного года.

Перечисление профсоюзных взносов производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

10.2.6. Перечислять суммы удержанных членских профсоюзных взносов в день выплаты заработной платы на счета городской и областной организаций Профсоюза в соответствии с установленными процентами.

10.2.7. Содействовать профсоюзным органам в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

10.2.8. Предоставлять не реже двух раз в год в предусмотренные сроки в профсоюзные организации справки об удержанных профсоюзных взносах и их перечислении.

10.3. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

10.3.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в учреждении, соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

10.3.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение определенных сторонами условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций учреждений – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.3.3. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении 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, коллективным договором.

10.3.4. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в учреждении, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом. Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором.

XI. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ГОРОДСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА

11. Первичная профсоюзная организация обязуется:

11.1. содействовать реализации настоящего коллективного договора, использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения социальной напряженности в трудовом коллективе Учреждения

11.2. Содействовать профессиональному росту педагогических работников Учреждения.

XII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется договаривающимися сторонами, а также соответствующим органом по труду.

12.2. Информация о выполнении настоящего коллективного договора ежегодно рассматривается на совместном совещании

12.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом.

12.4. Стороны пришли к соглашению, что при условии выполнения коллективного договора воздерживаются от конфронтационных действий.

12.5. Коллективный договор вступает в силу с 01 января 2016года, в семидневный срок с момента подписания направляется в соответствующий орган по труду, в обком профсоюза для регистрации и действует до заключения нового договора.

СТОРОНЫ ДОГОВОРА

Заведующий МДОБУ «Детский сад № 32» _____ Матросова М.М.

Председатель профкома МДОБУ _____ Цулина Г.В.

Штатное расписание на 01.01.2007 года
по МДОУ «Детсад №32»
9 гр.: 6 дошк.-12час; 2яс.-12 час.;1яс.-24час.

Наименование должности	Число ставок
1.Заведующая	1
2.Воспитатель	19
3 .Воспитатель на замену отпуска	2
4.Старший воспитатель	1
5.Муз.руководитель	
6.Учитель-логопед	
7.Ст.медсестра	1,5
8.Кастелянша	1
9.Зам.зав.по административно-хозяйственной работе	
10.Заведующий хозяйством	1
11.Повар	3
12.Подсобный рабочий	1
13. Дворник	
14. Кочегар на круглый год	
15.Кочегар на отопительный сезон	
16.Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1,5
17.Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	2,5
18.Младший воспитатель	13,25
19.Сторож	2,3
20.Водитель автомобиля	
21. Кладовщик	1
22.Уборщик служебных помещений	1,5
23 .Делопроизводитель	
24.Инструктор по физкультуре	
2 5. Медсестра	
26.Оператор хлораторной установки	
27.Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	
2 8. Уборщик служебных помещений	
29.Педагог - психолог	
30.Медсестра физ.кабинета	1
31 .Медсестра по массажу	
31 .Врач-фтизиатр	
ИТОГО	58,8

Руководитель планово-экономической группы :

Л.В.Саблина

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников и размеры
доплат за условия труда

№№ пп	Наименование профессий и должностей работников	Наименование структурного подразделения	Размеры доплат в процентах
2	Повар	Кухня	4 %

План профессиональной переподготовки
(аттестация педагогов на 3 года)

2013 год	2014 год	2015 год
Волобуева И.В. Маслова Н.П. Фролова О.А	Пешкова Т.В.	Цулина Г.В. Леонтьева Т.Н. Бакирова Н.Б. Малышкина А.В. Пичугина Н.В. Хлопкова Е.Н. Объедкова Н.В

Перечень должностных лиц с ненормированным временем работы.

1. Заведующий МДОБУ.
2. Завхоз.

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей, дающих право
на дополнительные отпуска за работу с вредными и
(или) опасными условиями труда

№№ п/п	Наименование профессии, должности работников	Наименование структурного подразделения	Продолжительность дополнительного отпуска
2	Повар	Кухня	7 дней

ПЕРЕЧЕНЬ

работ, профессий и должностей, работа в которых требует
проведения обязательных медицинских осмотров работников
при поступлении их на работу и период трудовой деятельности

Наименование должности	Периодичность проведения медицинских осмотров	Сроки проведения медицинских осмотров
1.Заведующий	1 раз в год	По графику
2.Воспитатель	1 раз в год	По графику
3 .Воспитатель на замену отпуска	1 раз в год	По графику
4.Старший воспитатель	1 раз в год	По графику
5.Муз.руководитель	1 раз в год	По графику
6.Ст.медсестра	1 раз в год	По графику
7.Кастелянша	1 раз в год	По графику
8.Заведующий хозяйством	1 раз в год	По графику
9.Повар	1 раз в год	По графику
10.Подсобный рабочий	1 раз в год	По графику
11. Дворник	1 раз в год	По графику
12.Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1 раз в год	По графику
13.Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	1 раз в год	По графику
14.Младший воспитатель	1 раз в год	По графику
15.Сторож	1 раз в год	По графику
16. Кладовщик	1 раз в год	По графику
17.Уборщик служебных помещений	1 раз в год	По графику
18.Медсестра физ. кабинета	1 раз в год	По графику

Соглашение по охране труда.

В целях улучшения по охране труда в МДОУ, во исполнении правительства РФ от 26 августа 1995 года № 843 «О мерах по улучшению и охраны труда, постановления Минтруда России от 12 октября 1994 года № 65 «Об утверждении типового положения о порядке обучения и проверки знаний по охране труда руководителей и специалистов предприятий, учреждений и организаций и постановления Правительства РФ от 12 августа 1994 года № 937 «О государственных нормативных требованиях по охране труда» в РФ принято соглашение:

1. Проводить проверку знаний по охране труда поступивших на работу специалистов не позднее одного месяца после назначения на должность. Для работающих - не реже одного раза в три года.
2. Поступившие на работу проходят вводный инструктаж. Проводит инструктаж специалист, на которого приказом возложена эта обязанность. Они должны быть ознакомлены с:
 - состоянием условия работы и охраной труда в учреждениях;
 - с законодательными и нормативно - правовыми актами по охране труда, коллективными договорами (соглашениями);
 - должностными обязанностями, требованиями инструкции по охране труда;
 - порядком обеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты от воздействия опасных и вредных производственных фактов.
3. Во время учебных занятий ответственность за жизнь и здоровье детей возложена на воспитателей.
4. Ввести контроль за санитарно - гигиеническим обеспечением работников.
 - за прохождением предварительных и периодических медицинских осмотров.
 - за безопасность эксплуатации помещений учреждения, построек, запасных выходов.
5. Выполнять требования по «Типовым правилам пожарной безопасности».
6. Выполнять первоочередные меры по предупреждению и профилактике производственного травматизма, травматизма детей, снижение уровня заболеваемости, создания здоровых и безопасных условий труда.

Прошито, пронумеровано и
скреплено печатью
49 (сорок девять) листов
Заведующий МДОБУ
«Детский сад № 32»
М.М. Матросова

