


Представитель работодателя:
Заведующая Муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
д/сад «Солнышко»


И.И. Стратова
«14» 05 2021 г.



Представитель работников:
Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения д/сад «Солнышко»


Е.Г. Петрова
«14» 05 2021 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
детский сад «Солнышко» 2021-2024 гг.

Зарегистрирован № 15781 от 20.05.2021

Консультант по охране труда отдела экономического анализа и прогнозирования
муниципального казенного учреждения «Администрация муниципального образования
«Златаринский район»
Земляничкин С.Ф.



ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Общее положение	
2. Регулирование трудовых отношений	
3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.....	
4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.....	
5. Оплата и нормирование труда	
6. Гарантии и компенсации	
7. Условия и охрана труда	
8. Рабочее время и время отдыха	
9. Меры поощрения и взыскания.....	
10. Возмещение вреда, причинённого здоровью работника	
11. Разрешение трудовых споров	
12. Заключительные положения	
13. Приложение №1	
14. Приложение №2	
15. Приложение №3	
16. Приложение №4	
17. Приложение №5	
18. Приложение №6	

Раздел 1. Общие положения

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад «Солнышко» и устанавливающим взаимные обязательства работников и работодателя в лице их представителей по защите социально - трудовых прав и профессиональных интересов работников муниципального образования, установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда.

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), Законом Российской Федерации от 30.06.2006г. № 90-ФЗ "О коллективных договорах и соглашениях".

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

Представитель работодателя в лице заведующего Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Солнышко» Л.И.Стрелова и представитель работников Е.Г.Петрова

1.2. Предмет Договора

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.3. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителями учреждения.

1.6. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.8. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.9. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет, вступает в силу с момента подписания и действует по 18.05.2024г.

1.10. Перечень локальных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- соглашение по охране труда;
- Положение об оплате труда и порядке формирования фонда оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения д/сад «Солнышко»

1.11. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками:

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию.

Раздел 2. Регулирование трудовых отношений

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания распоряжения о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя или работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.6. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ (ст. 77 ТК РФ). Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

2.7. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя.

2.8. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

При приеме на работу до подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись со штатным расписанием. Если в штатное расписание вносятся изменения или дополнения, которые затрагивают определенные сторонами условия трудового договора, то работодатель должен ознакомить работника под его личную подпись с указанными изменениями в порядке, аналогичном первичному ознакомлению. В соответствии с разделом III Трудового кодекса РФ с работником Учреждения может быть заключен срочный трудовой договор.

Срочный трудовой договор заключается:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором сохраняется место работы;
- на время исполнения временных (до двух месяцев) работ; для выполнения сезонных работ;

- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;

- для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника;

- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;

Общие основания прекращения трудового договора с работниками регулируются статьей 77 Трудового кодекса РФ:

- соглашение сторон (статья 78 Трудового кодекса Российской Федерации);

- истечение срока трудового договора (статья 79 Трудового кодекса Российской Федерации), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию статья 80 Трудового кодекса Российской Федерации);
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 Трудового кодекса Российской Федерации);

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

Трудовой договор, может быть, расторгнут в случаях:

- ликвидации организации;
- сокращение численности или штата работников организации;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации);
- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
 - а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня(смены);
 - б) появление работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
 - в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;
 - г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступивших в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;
 - д) установленного комиссией по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
 - е) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
 - ж) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора и в других случаях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность) (пункт 5 статьи 77 Трудового кодекса РФ);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (статья 75 Трудового кодекса Российской Федерации);
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть 4 статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

Раздел 3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

3.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и Работодателем.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.2. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.3. Работодатель обязан организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

3.4. Повышать квалификацию работников не реже, чем один раз в три года.

3.5. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.6. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, а также работникам, получающим второе профессиональное образование.

3.7. Совместными усилиями готовить материалы на награждение работников, присвоение им почетных званий.

Раздел 4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4.1. Стороны договорились, что:

4.1.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также: лица пред пенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами; в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.1.2. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

4.1.3. Беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие - при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние) не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации учреждения. Работодатель (его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности - трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости с их помощью.

4.1.4. В соответствии со статьей 180 Трудового кодекса РФ при ликвидации, сокращении численности или штата работников Учреждения работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Учреждения работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) (часть 3 статьи 81 ТК РФ) в виде письменного уведомления либо письменное уведомление об отсутствии работы (вакантной должности).

При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан в

письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (статья 82 Трудового кодекса Российской Федерации).

В соответствии со статьей 178 Трудового кодекса РФ, увольняемому работнику, в связи с ликвидацией Учреждения, либо сокращением численности или штата работников Учреждения, выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности. При этом работник обязан предоставить руководителю больничный лист, подтверждающий временную нетрудоспособность работника по причине того или иного заболевания с указанием периода болезни и даты выхода работника на работу (статья 183 Трудового кодекса Российской Федерации).

Раздел 5. Оплата и нормирование труда

В соответствии со статьей 129 Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата работника – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

За выполнение трудовых обязанностей работникам устанавливается заработная плата, состоящая из:

- должностного оклада по профессиональным группам работников, установленные не ниже соответствующих рекомендованных минимальных размеров окладов (ставок), Минимальные размеры окладов (ставок) работников устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований и профессиональной подготовки к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учётом сложности и объёма выполненной работы.

- выплаты компенсационного характера работников (районный коэффициент в размере 30% за работу в особых климатических условиях; районная надбавка за стаж работы в южных районах Иркутской области в размере 0-30%; процентная надбавка за работу в сельской местности 25 %, за вредные условия труда 4%),

- выплаты стимулирующего характера. Стимулирующие выплаты работникам распределяет комиссия по специально разработанным показателям и критериям.

Зарплата работников МБДОУ д/сад «Солнышко» утверждается в штатном расписании заведующим Учреждения.

5.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

Время простоя не по вине работника, а также время вынужденных отпусков по инициативе администрации при кратковременном снижении объемов производства и выполнения работ оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

5.1.2. Денежное содержание выплачивается работникам путем перечисления в кредитную организацию, указанную работником, не реже, чем через каждый пол месяца, 10 и 25 числа каждого месяца. Днями выплаты заработной платы является 10 и 25 числа каждого месяца.

При этом каждому работнику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний.

В соответствии со статьей 137 Трудового кодекса Российской Федерации удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

5.1.3. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;
- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (часть 3 статьи 155 Трудового кодекса Российской Федерации);
- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска.
- удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным п. 8 части 1 статьи 77 (отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (часть 3 и 4 статьи 73 Трудового кодекса Российской Федерации) или пунктами 1,2 или 4 части 1 статьи 81, пунктах 1,2,5,6 и 7 статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.1.4. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производить ее индексацию в порядке, установленном законами, нормативными правовыми актами Российской Федерации, Иркутской области, органов местного самоуправления, исходя из имеющихся в бюджете муниципального образования "Заларинский район" средств.

5.1.5. Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливать с соблюдением требований трудового законодательства.

5.1.6. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором.

5.1.7. Систему оплаты труда устанавливать по категориям работников, согласно Положения об оплате труда и порядке формирования фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения д/сад «Солнышко»

5.1.8. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты. (Конкретный размер доплаты определяется соглашением сторон трудового договора).

5.1.9. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

5.1.10. Время простоя не по вине работника, а также время вынужденных отпусков по инициативе администрации при кратковременном снижении объемов производства и

выполнения работ оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

5.2. В области нормирования труда стороны договорились:

5.2.1. Вводить, производить замену и частичный пересмотр норм труда после реализации организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

5.2.2. Внеочередной пересмотр норм труда может производиться по результатам специальной оценки условий труда.

5.3. В соответствии со статьей 137 Трудового кодекса Российской Федерации удержание из заработной платы работника производится только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

5.4. Заработная плата, излишне выплаченная работнику, не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

-счётной ошибки;

-если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнение норм труда (часть 3 155 ТК РФ);

-если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправильными действиями, установленными судом.

Раздел 6. Гарантии и компенсации

6.1. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ:

- при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;

-при направлении в служебные командировки;

-при исполнении государственных или общественных обязанностей;

-при совмещении работы с обучением;

- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;

-при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

-в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;

-в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя.

6.2. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в размерах, установленных Правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из федерального бюджета.

6.3. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173-177).

6.4. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются в размерах, предусмотренных ст. 173-177 ТК РФ с сохранением среднего заработка.

6.5. Стороны договорились:

6.5.1. При увольнении в связи с сокращением штата, численности работников или ликвидацией учреждения работнику предоставляются гарантии, установленные федеральным трудовым законодательством.

6.5.2. При увольнении в связи с сокращением штата работникам выплачивается среднее

месячное денежное содержание по ранее замещаемой должности в течение трех месяцев (без зачета выходного пособия).

При увольнении в связи с ликвидацией учреждения работнику выплачивается среднее месячное денежное содержание по ранее замещаемой должности в течение трех месяцев (без зачета выходного пособия), по истечении трех месяцев со дня увольнения сохраняется среднее месячное денежное содержание по ранее замещаемой должности на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев со дня увольнения.

6.5.3. Работники имеют права на другие гарантии, предусмотренные Положением об оплате труда и порядке формирования фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения д/сад «Солнышко»

6.5.4. Работники имеют право по специальные оценки труда.

Повышения размера труда: *младший воспитатель, уборщик производственных и служебных помещений, повар, кухонный работник, рабочий по ремонту и стирке белья, машинист котельной (кочегар)*

Ежегодный дополнительный отпуск: *повар, машинист котельной(кочегар)*

Сокращённая продолжительность рабочего времени: *заведующий, воспитатель, младший воспитатель, музыкальный руководитель, уборщик производственных и служебных помещений, повар, заведующий хозяйством, рабочий по ремонту и стирке белья, машинист котельной (кочегар)*

Льготное пенсионное обеспечение: *воспитатель, музыкальный руководитель, машинист котельной (кочегар).*

Раздел 7. Условия и охрана труда

7. Стороны рассматривают охрану труда и здоровье работников образовательной организации МБДОУ детского сада в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

Стороны исходят из того, что условия труда работников образовательной организацией, предусмотренные трудовым договором, соответствуют государственным нормативным требованиям охраны труда, закрепленным в статье 211 Трудового кодекса Российской Федерации, в Законе Иркутской области от 23 июля 2008 года №58-ОЗ «Об охране труда в Иркутской области», иных нормативных правовых актах.

7.1. Работодатель:

7.1.1. Обеспечивает функционирование системы управления охраной труда (СУОТ) и формирование основ управления профессиональными рисками в образовательной организации .в соответствии со статьей 209 Трудового кодекса Российской Федерации, приказом Минтруда России от 19.08.2016 № 438н "Об утверждении Типового положения о системе управления охраной труда"; Рекомендациями Министерства образования и науки Российской Федерации от 25.08.2015 № 12-1077 и Примерными положениями о СУОТ в образовательных организациях, утвержденными постановлением Исполкома Общероссийского Профсоюза от 06 декабря 2017 г. № 11-4, от 29 мая 2018 г. № 13-12.

7.1.2. Выделяет средства в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов организации на улучшение условий и охраны труда в том числе на проведение специальной оценки условий труда, управление профессиональными рисками, приобретение средств индивидуальной защиты (СИЗ), обучение по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим, обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров работников, обязательных психиатрических освидетельствований и профессиональной гигиенической подготовки в порядке, определённом законодательством Российской Федерации, приобретение медицинских книжек для работников.

7.1.3. Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов образовательной организации (до 20%) из ФСС на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, аптек, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований.

7.1.4. Создаёт службу охраны труда или вводит должность специалиста по охране труда при достижении в организации численности работников свыше 50 человек в соответствии со статьей 217 Трудового кодекса Российской Федерации.

Содействует профсоюзной организации в избрании уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкома организации.

7.1.5. Обеспечивает проведение обучения работников по охране труда и проверки знаний требований охраны труда в установленном порядке.

7.1.6. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место (ст. 212ТК РФ)

7.1.7. На работах с вредными условиями труда работникам выдавать бесплатное молоко (ст. 219 ТКРФ), возможна замена молока денежной компенсацией (№224-ФЗ. от 01.10.07г.).

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

7.1.9. Перечень профессий для выдачи первичных и индивидуальных средств защиты с нормой выдачи на год.

7.1.10. Обеспечение условий и охраны труда женщин и молодёжи.

7.1.11. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. (ст. 147. (в ред. Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ):

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Работники обязуются: (ст.214 ТКРФ):

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

7.1.13. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

7.1.15. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

7.1.16. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда и управление профессиональными рисками в порядке, определённом законодательством Российской Федерации. (СОУТ) (Федеральный закон от 28.12.2013г. за № 426-ФЗ (ст.212 ТК)

7.1.17. Предоставляет гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 ТК РФ, работникам организации, условия труда которых отнесены

к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда. Устанавливает конкретные размеры гарантий и компенсаций конкретного работника с учетом мнения представительного органа работников в соответствии со статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, коллективным договором, трудовым договором.

7.1.18. Формирует на паритетной основе с профсоюзной организацией комитет (комиссию) по охране труда и способствует деятельности комитета (комиссии) в соответствии с требованиями статьи 218 ТК РФ.

7.1.19. Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими СИЗ, молоком, смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

7.1.20. (ст. 213 ТК РФ). Обеспечивает организацию и проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации.

Приказ Минтруда России и Минздрава России от 31 декабря 2020 г. N 988н/1420н

Приказ Минздрава России от 28 января 2021 г. N 29н

С 1 апреля 2021 года вступают в силу два документа, которыми будут урегулированы основания и порядок проведения обязательных предварительных и периодических медосмотров работников. Действовать они будут 6 лет до 1 апреля 2027 года.

Так, совместным приказом Минтруда и Минздрава утвержден перечень вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры. А уже сам Минздрав утвердил порядок проведения указанных медосмотров и перечень медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры.

Следует, однако, учитывать, что в приложении к утвержденному Минздравом порядку медосмотров также фактически содержится перечень вредных факторов и работ, только уже с указанием их периодичности, а также медицинских специалистов и исследований, которые необходимо пройти работникам в рамках медосмотра по соответствующим основаниям. При этом в данном перечне приведены виды работ, которые отсутствуют в совместном с Минтрудом приказе. Это пункты с 23 по 27:

- работы, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, транспортировки и реализации;
- работы на водопроводных сооружениях, имеющие непосредственное отношение к подготовке воды, а также обслуживанию водопроводных сетей;
- работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей;
- работы в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения;
- работы в медицинских организациях.

с 1 февраля 2021 года положения нормативных правовых актов, устанавливающих обязательные требования, должны вступать в силу либо с 1 марта, либо с 1 сентября соответствующего года, но не ранее чем по истечении девяноста дней после дня официального опубликования соответствующего нормативного правового акта, если иное не установлено федеральным законом или международным договором РФ (ч. 1 ст. 3 Федерального закона от 31.07.2020 N 247-ФЗ). Оба этих условия в рассматриваемых приказах нарушены. Хотя срок их действия определен в соответствии с частью 4 той же статьи.

7.1.21. Проводит расследование несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний с работниками в установленном порядке.

Обеспечивает выплату единовременной денежной компенсации семье пострадавшего в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, в размере и на условиях, определяемых коллективным договором.

7.1.22. Осуществляет обязательное страхование работников организации от несчастных случаев на производстве в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами в сфере социального страхования.

7.1.23. Организует проведение для работников диспансеризации, направленной на раннее выявление и профилактику заболеваний, в том числе социально значимых.

7.2. Профком:

7.2.1. Организует проведение общественного контроля за обеспечением безопасных и здоровых условий труда при проведении образовательного процесса в соответствии с законодательством об охране труда и иными нормативными правовыми и иными актами по охране труда.

7.2.2. Обеспечивает избрание на общем профсоюзном собрании уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкома, координирует их работу по осуществлению общественного контроля за условиями и состоянием охраны труда в учебных классах, лабораториях, в производственных и подсобных помещениях и на территории образовательной организации.

7.2.3. Обеспечивает участие представителей профсоюза в комиссиях по:
охране труда;

расследованию несчастных случаев на производстве;

проведению специальной оценки условий труда;

организации и проведению обязательных медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований и диспансеризации;

по приемке учебных, производственных и подсобных помещений, спортивных залов, площадок, бассейнов и других объектов образовательной организации к началу учебного года.

7.2.4. Оказывает методическую и консультационную помощь членам профкома и уполномоченным по охране труда профкома в практической работе по осуществлению общественного контроля за условиями и охраной труда в подразделениях образовательной организации.

7.2.5. Обращается к Работодателю с Представлением установленной формы о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда на основании приложения 2 к Положению об уполномоченном лице по охране труда профсоюзного комитета образовательной организации, утверждённого Постановлением Исполнительного комитета Общероссийского Профсоюза образования от 19 июня 2019 г. № 17-15.

7.2.6. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда работников, обязательств, предусмотренных коллективным договором.

7.2.7. Подводит ежегодно итоги работы первичной профсоюзной организации по защите прав работников организации на здоровые и безопасные условия труда по форме 19-ТИ, предоставляя данный отчёт в территориальную (районную или городскую) организацию профсоюза, либо в Иркутскую областную организацию Общероссийского Профсоюза образования до 30 декабря текущего года.

7.3. Стороны совместно:

7.3.1. Принимают участие в подготовке и заключении ежегодного Соглашения по охране труда, являющегося неотъемлемой частью Коллективного договора (приложение №1 к данному коллективному договору), и предусматривающего организационные, технические, лечебно-профилактические и другие мероприятия по улучшению условий, охраны труда и здоровья, а также затраты на выполнение каждого мероприятия, сроки выполнения, должностных лиц, ответственных за выполнение.

Подводят два раза в год по акту итоги реализации указанного выше ежегодного Соглашения по охране труда: организационных, технических, лечебно-профилактических и других мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

7.3.2. Содействуют предоставлению уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда профкома не менее 8 часов рабочего времени в месяц с оплатой по среднему заработку для выполнения возложенных на них обязанностей в соответствии с Положением об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профсоюзного комитета образовательной организации, утвержденным Постановлением Исполкома Общероссийского Профсоюза от 19 июня 2019 г. № 17-15.

7.3.3. Организуют участие уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзного комитета организации в смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза», проведение ежегодного Дня охраны труда, конференций, семинаров и выставок по охране труда.

7.3.4. Организуют проведение комплексных, тематических и целевых проверок в подразделениях организации по вопросам охраны труда с последующим обсуждением на совместных заседаниях.

7.3.5. Организуют совместный анализ состояния системы управления охраной труда в соответствии с формой отчёта 19-ТИ, представленной профсоюзной организацией.

Раздел 8. Рабочее время и время отдыха

Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности.

Учет рабочего времени ведется на основании табеля учёта рабочего времени, ежемесячно, утверждаемого заведующим МБДОУ д/сад «Солнышко». Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Видами времени отдыха в соответствии со статьей 107 Трудового кодекса Российской Федерации являются:

- перерыв в течение рабочего дня(смены);
- ежедневный (междусменный)отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

8.1.В соответствии со статьей 91 Трудового кодекса РФ продолжительность рабочего времени работников МБДОУ д/сад составляет не более 40 часов в неделю; для педагогических работников устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (статья 333 ТК РФ).

Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на:

- 16 часов в неделю - для работников в возрасте до шестнадцати лет;

- 5 часов в неделю - для работников, являющихся инвалидами 1 и 2 группы;
- 4 часа в неделю - для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет;
- 4 часа в неделю и более - для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, установленном Правительством РФ.

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины указанных выше норм.

8.2. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

8.3. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

8.4. Перерывы для отдыха и питания предоставлять работникам с 12 до 13 часов. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва на обед, дополнительные перерывы для кормления ребенка, не реже чем через каждые три часа непрерывной работы, продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления присоединяются к перерыву на обед, либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением. Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

8.5. На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, обеспечивать работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. (Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи определяется дополнительным соглашением).

8.6. Общим выходным днем считать воскресенье. Вторым выходным днем считать субботу.

8.7. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск 5 дней предоставлять заведующему, занятому на работах с ненормированным рабочим днем.

8.8. Предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем.

8.9. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках отпусков.

8.10. Работа в выходные и праздничные дни запрещена.

Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не

запрещена им по медицинским показаниям. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или в нерабочий праздничный день.

8.11. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия. Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников возрастом до 18 лет других категорий работников в соответствии с федеральным законом. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

8.12. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

8.13. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется: педагогическим работникам 36 календарных дней, техническому персоналу - продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ), дополнительный отпуск – 8 календарных дней за работу в южных районах Иркутской области, плюс дополнительный отпуск за вредные условия труда и за ненормированный рабочий день согласно спискам профессий работников, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, (ст. 117, 119 ТК РФ), согласно специальной оценки труда.

В соответствии со статьей 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» для инвалидов 1, 2, 3 групп устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск в количестве 30 календарных дней.

В соответствии со статьей 122 Трудового кодекса РФ ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Учреждении.

В соответствии со статьей 128 Трудового кодекса РФ работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению сторон, если это не препятствует организации воспитательно-образовательного процесса.

8.14. Продолжительность основного оплачиваемого отпуска для младшего педагогического персонала не может быть менее 28 календарных дней. Дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в Южных районах Иркутской области, где установлены районный коэффициент и районная надбавка к заработной плате – 8 календарных дней.

Для педагогов учреждения устанавливается основной ежегодный оплачиваемый отпуск - 42 календарных дня, дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в Южных районах Иркутской области, где установлены районный коэффициент и районная надбавка к заработной плате – 8 календарных дней.

Для вспомогательного персонала основной ежегодный оплачиваемый отпуск - 28

календарных дней, дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в Южных районах Иркутской области, где установлены районный коэффициент и районная надбавка к заработной плате – 8 календарных дней.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск включаются:

- время фактической работы
- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с федеральными законами сохранялось место работы, в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска (время нетрудоспособности)
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

- время отсутствия на работе работника без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы
- время отпуска по уходу за ребёнком до достижения, им установленного законом возраста
- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью более четырнадцати календарных дней.

8.15. Работники имеют право по специальной оценке труда.

Повышения размера труда: *младший воспитатель, уборщик производственных и служебных помещений, повар, кухонный работник, рабочий по ремонту и стирке белья, машинист котельной (кочегар)*

Ежегодный дополнительный отпуск: *повар, машинист котельной(кочегар)*

Сокращённая продолжительность рабочего времени: *заведующий, воспитатель, младший воспитатель, музыкальный руководитель, уборщик производственных и служебных помещений, повар, заведующий хозяйством, рабочий по ремонту и стирке белья, машинист котельной (кочегар)*

Льготное пенсионное обеспечение: *воспитатель, музыкальный руководитель, машинист котельной (кочегар).*

8.16. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие работники:

- одинокие родители;
- женщины, имеющие трех и более детей;
- работники, получившие трудовое увечье;
- любые работники, при наличии у них путевок на лечение.

8. 17. Работодатель обязуется:

Предоставлять работникам краткосрочный отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – до 5 календарных дня;
- для проводов детей в армию – до 5 календарных дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) до 5 календарных дня;
- на похороны близких родственников (муж, жена, брат, сестра, бабушка, мама, папа, сын, дочь, внук, внучка) —до 5 календарных дня;

8.18. В соответствии со статьёй 263 Трудового кодекса РФ дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней предоставляется работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери воспитывающей ребёнка до 14 лет, отцу, воспитывающему ребёнка до 14 лет без матери. Указанный отпуск предоставляется работнику по его письменному заявлению в удобное для него время. Также может быть присоединён к ежегодному оплачиваемому отпуску.

8.19. В соответствии со статьей 119 ТК РФ установить заведующему ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день в количестве 3 календарных дней.

В соответствии со статьей 112 Трудового кодекса Российской Федерации нерабочими праздничными днями являются:

1,2,3,4 и 5 января – Новогодние каникулы;

7 января – Рождество Христово;

23 февраля – День защитника Отечества;

8 марта – Международный женский день;

1 мая – Праздник Весны и Труда;

9 мая – День Победы;

12 июня – День России;

4 ноября – День народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

Рабочий день работников непосредственно перед наступлением праздничного дня сокращается на один час.

9. Меры поощрения и взыскания

9.1. В ДОУ существуют следующие меры поощрения:

- объявление благодарности от МБДОУ,
- награждение Почетной грамотой от МБДОУ,
- объявление благодарности МКУ комитета по образованию МО «Заларинский район»,
- награждение Почётной грамотой комитета по образованию МО «Заларинский район»,
- награждение грамотой Министерства образования Иркутской области,
- представление к награждению государственными наградами.

9.2. Поощрение объявляется приказом по МБДОУ, заносится в трудовую книжку работника.

9.3. Работникам, имеющим государственные награды, предоставляются преимущества и льготы.

9.4. За совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие взыскания:

- замечание,
- выговор,
- увольнение по соответствующим основаниям. (ст. 192 ТК РФ)

9.5. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником образовательного учреждения норм профессионального поведения или Устава ДОУ может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

9.6. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт.

Отказ работника дать письменное объяснение не является

препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

- 9.7. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.
- 9.8. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее 6-ти месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово - хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.
- 9.9. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.
- 9.10. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работника.

Раздел 10. Возмещение вреда, причиненного здоровью работника. (ст.214 ТКРФ):

10.1. Учреждение несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

10.2. Работодатель обязан возместить вред, причиненный здоровью работников в соответствии с действующим законодательством РФ.

10.3. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием Работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Раздел 11. Разрешение трудовых споров

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

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

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

Раздел 12. Заключительные положения

12.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон.

12.2. Контроль за выполнением Договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках. В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой Стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора.

12.3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад «Солнышко»

Утверждаю
Заведующий
МБДОУ

_____ Л.И. Стрелова

Приказ № _____ от « _____ » _____ 2021г

**Перечень должностей, выполняющих работы
с неблагоприятными условиями труда и размер доплаты.
Характеристика рабочих мест и условий труда**

№ п/п	Рабочее место	доплата за вредные условия труда	Характеристика
1	Повар	4%	-технологическое оборудование находится в рабочем состоянии, отвечает требованиям безопасной эксплуатации; -проводит работу у горячих печей в течение всего рабочего времени -использует в работе электробытовые приборы: протирочная машина, электромясорубка, электропривод и др. ; -инструкции по технике безопасности имеются; -моют посуду и оборудование вручную; -производят ручную работы, связанные с разделкой мяса, рыбы, овощей.
2	Машинист по стирке белья	4%	- проводит работу по обслуживанию стиральной машины, -проводит загрузку стиральных средств и белья вручную

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад «Солнышко»

Утверждаю
Заведующий
МБДОУ

Л.И. Стрелова

Приказ № _____ от «_____» _____ 2021г.

График работы

№	Должность	Продолжительность работы в неделю	Режим работы		
			Начало	Окончание	Обед
1.	Заведующий	40 часов	8.00	16.00	12.00-13.00
2.	Завхоз	25 часов	7.30	14.30	12.30-13.00
3.	Воспитатель	30 часов (по гибкому)	1 смена-8.00 2 смена -12.30	14.00 18.30	
4.	Уборщик служебных помещений	10 часов	8.00	10.00	
5.	Младший воспитатель	30 часов	8.00 12.30	14.00 18.30	
6.	Машинист по стирке белья	20 часов	12.00	18.00	
7.	Кастелянша	10 часов	8.00	10.00	
8.	Повар	25 часов	1 смена-7.00 2 смена- 11.30	14.00 18.30	
9.	Кухонный рабочий	10 часов	8.00	10.00	
10	Сторож	12.00(смена) 24.00 (смена)	19.00 07.00	07.00 07.00	без выхода за территорию сада
	<i>Примечание: Смена по графику работы для сторожей со скользящими выходными днями.</i>				
11.	Музыкальный руководитель	20 в неделю	8.00	12.00	
12.	Инструктор по физической культуре	10 в неделю	8.00	10.00	

Утверждаю
Заведующий
МБДОУ
Л.И. Стрелова
Приказ № _____ от « _____ » _____ 2021г.

Список работников, проходящих периодические медосмотры

Должность	Периодичность в год	Код врачей
Заведующий	1	.019; 102; .013; 169;103; .018; 138; .071;012
Завхоз	1	.019; 102; .013; 169;103; .018; 138; .071;012
Воспитатели	1	.019; 102; .013; 169;103; .018; 138; .071;012
Младшие воспитатели	1	.019; 102; .013; 169;103; .018; 138; .071;012
Сторож	1	.019; 102; .013; 169;103; .018; 138; .071;012
Повар	1	.019; 102; .013; 169;103; .018; 138; .071;012
Кухонный работник	1	.019; 102; .013; 169;103; .018; 138; .071;012
Машинист по стирке белья	1	.019; 102; .013; 169;103; .018; 138; .071;012
Кочегар	1	.019; 102; .013; 169;103; .018; 138; .071;012

ПРИЛОЖЕНИЕ №4

Утверждаю
Заведующий
МБДОУ
_____ Л.И. Стрелова
Приказ № _____ от « _____ » _____ 2021г

**Список работников,
занятых на работах с вредными и тяжёлыми условиями
труда предоставляется дополнительный оплачиваемый
отпуск**

Наименование профессии	Дополнительный оплачиваемый отпуск
1. Повар	8 дней
2. Рабочий по стирке и ремонту белья	8 дней

Утверждаю
Заведующий
МБДОУ

Л.И. Стрелова

Приказ № _____ от « _____ » _____ 2021г

Перечень профессий для выдачи спецодежды и средств индивидуальной защиты

Должность	Наименование СИЗ	Норма выдачи, сроки	
		СИЗ	Моющие средства
1.Повар	фартук прорезиненный с нагрудником перчатки резиновые халат х/б колпак	1 до износа 2 1	мыло туалетное -12 шт.
1. Кухонный работник	фартук прорезиненный с нагрудником перчатки резиновые халат х/б колпак	1 до износа 2 1	мыло туалетное -12 шт.
3.Уборщик служебных помещений	халат перчатки резиновые	2 до износа	мыло туалетное- 12 шт.
4.Помощник воспитателя	халат х/б перчатки резиновые фартук х/б косынка	2 до износа 2 2	мыло туалетное -12 шт.
5.Кочегар	костюм брезентовый рукавицы комбинированные	1 6	мыло туалетное -12 шт. мыло хоз.- 12 шт

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад «Солнышко»

Утверждаю
Заведующий
МБДОУ

Л.И. Стрелова

Приказ № _____ от « _____ » _____ 2021г

СОГЛАШЕНИЕ

по охране труда

Администрация и председатель профсоюзного комитета МБДОУ детский сад «Солнышко» заключили настоящее соглашение о том, что в период с января по декабрь 2021 г. будут выполнены следующие виды мероприятий по охране труда работников МБДОУ.

Мероприятия, предусмотренное предложением	Сроки выполнения	Ответственный
Регулярная проверка освещения содержания в рабочем состоянии осветительной арматуры	Ежедневно	Завхоз, рабочий по ремонту здания ДОУ
Своевременное обеспечение орудиями труда, моющими средствами, средствами индивидуальной защиты	1 раз в месяц, по необходимости	Завхоз, рабочий по ремонту здания ДОУ
Регулярное пополнение аптечек скорой помощи	1 раз в квартал	Завхоз, мед.сестра
Регулярная проверка питьевого режима, замена посуды	По мере необходимости	Завхоз, мед. сестра
Завоз песка для посыпания территории во время гололёда	Осенне-весенний период	Завхоз
Ремонт помещений	Июнь - Август	Завхоз

Ремонт ограждения	Май- август	Завхоз, рабочий по ремонту здания ДОУ
Озеленение и благоустройство территории, разбивка цветников	Июнь – Август	Завхоз
Частичное оснащение мебелью	В течение года	Учредитель, завхоз
Регулярный ремонт мебели во всех помещениях	По мере необходимости	Завхоз, рабочий по ремонту здания
Контроль за состоянием системы тепло – водоснабжения, своевременное устранение неисправностей	Ежедневно	Завхоз
Контроль за состоянием работы по охране труда, соблюдением техники безопасности, ПБ на рабочем месте	Постоянно	Заведующий, завхоз
Ремонт ограждений, ворот, калиток, построек на территории	По мере необходимости	Завхоз
Ремонт котельной	Май	Завхоз

